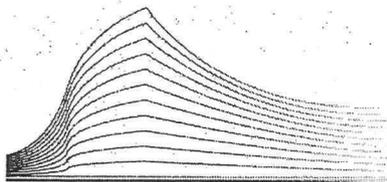


Mme

Numéro de répertoire : 2017/ 001576
Date du prononcé : 20.1.2017
Numéro de rôle : 15/6391/A
Numéro auditorat : 15/7/17/23
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : définitif (19) contradictoire

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1^{ère} Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Monsieur J V B ,
domicilié

partie demanderesse, comparaisant par Me Aurore GEURIT, *loco* Me Jean-Philippe
CORDIER, avocats ;

CONTRE :

La S.P.R.L. H S BELGIUM, ci-après la *Société*,
inscrite auprès de la B.C.E. sous le n°
dont le siège social est établi

partie défenderesse, comparaisant par Me Alexandra D'ARCHAMBEAU, *loco* Me
Filip TILLEMANN, avocats ;

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Le Tribunal a fait application de la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues
en matière judiciaire.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 CJ a été faite au préalable mais est
demeurée sans résultat.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues en leurs dires et
moyens à l'audience publique du 25.11.2016. A cette audience, Madame Laurence
DUQUESNE, substitut de l'auditeur du travail de Bruxelles, a également été
entendue en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer. La cause a ensuite
été prise en délibéré.

Dans son délibéré, le Tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au
dossier de la procédure, et notamment :

- la requête introductive d'instance de Monsieur V B déposée
au greffe du Tribunal le 4.6.2015 ;
- l'ordonnance de fixation des dates des conclusions et des plaidoiries rendue
sur pied de l'article 747 CJ le 6.10.2015, notifiée aux parties et à leur conseil
par avis du 13.10.2015 ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur V B déposées au
greffe du Tribunal le 24.8.2016 ;
- les conclusions de synthèse de la Société déposées au greffe du Tribunal le
24.10.2016 ;
- le dossier inventorié de pièces déposé par chacune des parties.

II. FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés ainsi que des explications des parties, peuvent être résumés comme suit :

1.

La Société exploite un commerce, sous l'enseigne « Tommy Hilfiger », situé avenue de . Elle précise faire partie du groupe A B (GAB), qui est le distributeur officiel en Belgique et au Luxembourg de certaines marques de luxe parmi lesquelles la marque « Tommy Hilfiger ». Elle relève de la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de vente au détail.

2.

Le 5.2.2013, la Société engage Monsieur V B en qualité de « vendeur » à temps partiel à raison de 24 heures par semaine dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 6.2.2013. Monsieur V B est affecté à la boutique de Bruxelles.

3.

Du 13.2.2014 au 3.3.2014, Monsieur V B est en incapacité de travail pour maladie.

4.

La Société soutient avoir adressé à Monsieur V B une mise en demeure datée du 8.4.2014 lui reprochant son absence (non justifiée) à une réunion obligatoire du personnel tenue le 1.4.2014 à 18h30. Monsieur V B dit n'avoir jamais reçu cette mise en demeure.

5.

Entre le jeudi 15.5.2014 et le jeudi 22.5.2014, la Société, en la personne de Madame R. V P , *HR-Manager*, et de Madame K. V B , *District Manager*, adresse trois mises en demeure à Monsieur V B , à savoir :

- une mise en demeure du 15.5.2014 lui reprochant la communication, en couverture de son absence au travail pour maladie le samedi 10.5.2014, d'un certificat médical daté du 12.5.2014 couvrant une période d'incapacité du 3.5.2014 au 14.5.2014 et l'invitant à respecter les règles en matière de justification d'incapacité de travail prévues dans le règlement et le contrat de travail ;
- une mise en demeure du 21.5.2014 lui reprochant son absence (non justifiée) à une réunion obligatoire du personnel tenue le 21.5.2014 à 9h00, son arrivée tardive (9h40 au lieu de 9h00) et l'absence d'effort tenant compte de la mise en demeure du 8.4.2014 « sur ce sujet » rendant son comportement « inacceptable » ;

- une mise en demeure du 22.5.2014 commentant l'évaluation de son travail pour les six derniers mois -évaluation faite le 16.5.2014 et jugée « *en général non suffisant* »-, lui reprochant une baisse de productivité, des arrivées tardives et des absences non justifiées/autorisées, énumérant huit points discutés « *à améliorer* » et déplorant le comportement décevant et l'attitude « *pas professionnelle* » de Monsieur V. B., malgré les investissements concédés par la Société dans la formation de ses employés.

6.

Par un courrier du 29.5.2014 adressé à Mesdames R. V. F. et K. V. B., Monsieur V. E. répond aux trois mises en demeure des 15, 21 et 22.5.2014 et formule, point par point, ses critiques et remarques concernant les reproches et « *points à améliorer* » visés dans ces mises en demeure. La Société ne réagit pas à ce courrier.

7.

Par un courrier du 21.6.2014, expédié par pli recommandé du 23.6.2014, la Société notifie à Monsieur V. B. son licenciement immédiat moyennant indemnité. Ce courrier est rédigé comme suit :

« **RECOMMANDEE**

Cessation du contrat de travail avec indemnité de rupture de contrat

Monsieur,

Par la présente, nous vous confirmons la conversation du 21.06.2014, de notre décision de rompre le contrat de travail que vous avez signé avec nous, et ce à partir du 21.06.2014.

L'indemnité de rupture qui vous est due, pour 3 mois et 4 semaines, vous sera versée.

Nous enverrons le solde avec les documents sociaux dans les plus brefs délais.

Mes salutations » (sic).

8.

Par un courrier du 11.8.2014, expédié par pli recommandé du 14.8.2014, Monsieur V. B. demande à la Société de lui communiquer les motifs de son licenciement « *en application de la C.C.T. n° 109* ».

9.

Par un courrier du 10.3.2015, expédié par pli recommandé du même jour, Monsieur V. B. demande à la Société de lui communiquer un formulaire C4 (correctement) complété et constate que ses précédents courriers sont restés sans réponse.

10.

Par un courrier (recommandé) du 25.3.2015, la Société communique à Monsieur V. B. un (nouveau) formulaire C4 et les motifs de son licenciement. Ce courrier est rédigé comme suit :

« **RECOMMANDE**

Concerne : C4

Cher J.,

Par la présente, je vous envoie votre C4. Vous avez eu un horaire flexible. Donc on ne peut pas indiquer des heures sur le document.

Pour répondre à votre lettre nous avons fait la décision de rompre votre contrat de travail parce que vous ne correspondez plus aux exigences demandées.

Ainsi que vous avez reçu deux mises en demeure :

- *D'incapacité de travail à cause du maladie*
- *Pas respecter l'horaire*

Documents en annexe

Salutations distinguées, » (sic).

11.

Le 4.6.2015, Monsieur V. B assigne la Société en justice.

III. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur V. B sollicite du Tribunal qu'il condamne la Société à lui payer les sommes suivantes¹, dont il précise à l'audience qu'il s'agit de montants définitifs :

- 8.676,24 € bruts à titre d'indemnité « *pour non-respect des législations anti-discrimination* » ;
- 667,62 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire due en vertu de la C.C.T. n° 109 ;
- 5.674,77 € bruts à titre d'indemnité en vertu de la C.C.T. n° 109 ;
- 25.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les intérêts (judiciaires) sur ces montants, au taux légal, à dater du 4.6.2015 ;
- les entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 € (montant de base).

Monsieur V. B sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

IV. DISCUSSION

4.1. **Indemnité « *pour non-respect des législations anti-discrimination* »**

1.

Monsieur V. B s'estime victime d'une discrimination directe en raison de son état de santé : la décision de le licencier est, selon lui, directement fondée sur celui-ci, et en particulier la période d'incapacité de travail du 13.2.2014 au 3.3.2014.

¹ Monsieur V. B a précisé que le montant de 857,64 € originairement réclamé aux termes de la requête introductive d'instance et les intérêts de retard relatifs à ce montant ont été payés par la Société le 10.12.2015, de sorte que ce chef de demande (qu'il ne reprend plus au dispositif de ses dernières conclusions) est devenu sans objet - v. conclusions de synthèse de Monsieur V. B, p. 9.

2.

Il réclame l'indemnisation forfaitaire de six mois réparant le dommage matériel et moral subi du fait d'une discrimination fondée sur son état de santé dans le cadre des relations de travail, prévue sous l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il en chiffre le montant à la somme de 8.676,24 € bruts.

3.

La Société dément toute discrimination. Ses moyens de contestation peuvent être résumés comme suit :

- Elle soutient que le motif du licenciement ne présente aucun lien avec « une » situation de santé de Monsieur V. B à laquelle elle ne s'est jamais référé (de manière négative) durant la collaboration et qu'il réside dans le fait que celui-ci ne correspondait plus aux exigences.
- Elle estime que Monsieur V. B, qui se méprend sur les règles d'administration de la preuve applicables, ne prouve aucun des faits qu'il invoque et souligne, en termes de plaidoirie, la brièveté de la période d'incapacité de travail (environ deux semaines) comme un élément supplémentaire discréditant la thèse de Monsieur V. B

4.

La loi du 10.5.2007 s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne les dispositions pratiques en matière de rupture des relations de travail (v. articles 5, §1^{er}, 5° et 5, § 2, 3° de la loi du 10.5.2007).

5.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi² (v. articles 4, 7° et 4° et 14 de la loi du 10.5.2007).

6.

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'état de santé actuel ou futur, 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 (v. article 4, 6° de la loi du 10.5.2007).

7.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (v. article 28, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007).

² Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007.

8.

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe sont notamment :

- 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 ; ou
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec celui de la personne de référence (v. article 28, § 2, de la loi du 10.5.2007).

9.

D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis³.

10.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Cette exigence est de jurisprudence constante⁴.

11.

Monsieur V B avance les éléments suivants :

- la circonstance que la décision de le licencier soit intervenue peu après son retour de maladie (il était en incapacité de travail du 13.2.2014 au 3.3.2014) alors qu'avant celle-ci, il n'a jamais fait l'objet de reproche de la part de la Société qui s'était toujours montrée satisfaite ;
- le changement radical d'attitude de la Société entre le dernier jour de travail avant sa maladie et le jour de reprise, illustré par trois types de faits qui ne s'étaient jamais produits avant son incapacité de travail :
 - le refus de la Société de le faire passer à temps plein, contrairement à la promesse faite ;
 - la tenue de propos totalement déplacés et humiliants de la part de sa supérieure (tenant principalement à son poids) et l'adoption d'attitudes humiliantes et déloyales à son égard ;
 - la formulation de reproches injustifiés aux termes de la mise en demeure du 22.5.2014.

³ v. F. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105.

⁴ v. C. trav. Bruxelles, 17.2.2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11^{ème} et 12^{ème} feuillets citant Cass., 18.12.2008, R.G. n° C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11.3.2009, B.52, www.const-court.be.

12.

Monsieur V B estime prouver les éléments qu'il dénonce par la réponse qu'il a adressée le 29.5.2014 aux trois mises en demeure reçues de la Société. Il produit également un certificat médical d'aptitude « à travailler comme vendeur » daté du 19.5.2014 et deux attestations et la lettre de démission d'un ancien collègue⁵.

13.

L'examen de ces pièces est peu contributif. Le Tribunal en retient ce qui suit :

- l'unique courrier du 29.5.2014 traduit la perception qu'a pu avoir Monsieur V B de sa situation professionnelle et de ses causes, il ne fournit pas la preuve des éléments dénoncés ;
- rien n'établit que le certificat médical d'aptitude daté du 19.5.2014 ait été demandé par la Société et/ou remis à celle-ci ;
- les deux attestations (et la lettre de démission) d'un ancien collègue de Monsieur V B ne font pas preuve des éléments dénoncés :
 - d'une part, bien que conformes au prescrit des articles 961/1 et s. CJ, elles ne présentent pas des garanties de fiabilité et d'objectivité suffisantes, en raison de :
 - leur auteur : il s'agit d'un ancien collègue démissionnaire à l'issue d'une très brève période d'occupation (trois mois ?) mal vécue ;
 - leur contenu : il s'agit d'une série de reproches, génériques et non contextualisés, tenant aux attitudes et méthodes de travail qui seraient celles de la gérante du magasin bruxellois, dont aucun ne vise ou ne concerne nommément ou clairement Monsieur V B (ni *a fortiori* son état de santé en tant que tel ou en tant que critère discriminant) ;
 - leur établissement *in tempore suspecto* ;
 - d'autre part, elles ne sont pas corroborées par d'autres pièces figurant au dossier de la procédure (tel que par exemple des attestations d'autres membres du personnel de la Société).

14.

Le Tribunal observe parallèlement que :

- l'envoi de quatre mises en demeure à Monsieur V B , pour la première fois après sa reprise du travail, ne suffit pas en soi à établir dans le chef de la Société un mobile en lien avec l'état de santé de ce dernier ;

⁵ v. pièces n° 4, 5, 17, 18 et 20 de Monsieur V B

- la brièveté de la période d'incapacité de travail, son caractère isolé ne crédibilisent pas la corrélation que Monsieur V B suppose entre celle-ci et son licenciement ; la récurrence de cette incapacité au moment du licenciement est insuffisante ;
- la circonstance que le travail de Monsieur V B ait pu, antérieurement et de manière ponctuelle (un seul courriel du 2.12.2013 est produit à cet égard⁶), faire l'objet de félicitations de la part de sa hiérarchie ne rend pas en soi illégitimes ou injustifiées toute remarque postérieure de la Société, qui conserve l'apanage de la manière dont elle évalue les prestations de ses vendeurs.

15.

Monsieur V B n'identifie du reste aucun référent et n'invoque pas la situation d'autres travailleurs se trouvant dans une situation comparable⁷.

16.

Monsieur V B n'établit pas, en l'état du dossier présenté au Tribunal, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé. Le mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu à l'article 28, § 1^{er}, précité ne s'en trouve pas déclenché.

17.

Aucune indemnité n'est due.

4.2. Amende et indemnité en vertu de la C.C.T. n° 109

4.2.1. Amende civile forfaitaire

18.

Monsieur V B réclame l'amende civile forfaitaire de deux semaines de rémunération prévue à l'article 7, § 1^{er}, de la C.C.T. n° 109⁸. Il en chiffre le montant à la somme de 667,62 € bruts.

19.

Monsieur V B établit avoir, dans le respect de l'article 4 de la C.C.T. n° 109, adressé le 14.8.2014 (soit endéans le délai de deux mois après la fin du contrat) une demande à la Société aux fins de connaître les motifs du licenciement⁹.

⁶ v. pièce n° 2 du dossier de Monsieur V B

⁷ v. not. C. Const., arrêt n° 17/2009 du 12.2.2009, B.93.3., pp. 133-134, www.const-court.be.

⁸ Convention collective de travail n° 109 du 12.2.2014 concernant la motivation du licenciement, ratifiée par A.R. du 9.3.2014 paru au M.B. du 20.3.2014, entrée en vigueur le 1.4.2014.

⁹ v. pièces n° 11 et 19 de Monsieur V B (constituées de la demande datée du 11.8.2014 et de l'avis de réception du pli recommandé du 14.8.2014 signé pour la Société le 19.8.2014).

20.

La Société n'établit avoir répondu à cette demande que par un courrier (recommandé) daté du 25.3.2015¹⁰. Cette réponse, adressée bien au-delà du délai de deux mois imposé par l'article 5 de la C.C.T. n° 109, est tardive.

21.

La Société n'a pas respecté l'article 5 précité. Elle est redevable de l'amende civile forfaitaire, sanctionnant le non-respect de cette disposition.

22.

Cette amende est due à hauteur du montant non contesté de 667,62 € brut¹¹.

4.2.2. Indemnisation

23.

Monsieur V. B tient son licenciement pour manifestement déraisonnable, celui-ci ne lui ayant pas été notifié pour un motif admissible au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109.

24.

Il réclame l'indemnisation maximale prévue à l'article 9 de cette C.C.T., soit 17 semaines de rémunération. Il en chiffre le montant à la somme de 5.674,77 € bruts.

25.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

26.

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement.

27.

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets de licenciement dans le respect de la C.C.T. n° 109, c'est la règle déposée à l'article 10, 2^{ème} tiret, de ladite C.C.T. qui s'applique. Cette disposition met à charge de l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

¹⁰ v. pièce n° 13 de Monsieur V, 3 et pièce n° 4 de la Société.

¹¹ Sur la nature de l'amende civile et de l'indemnité prévue à l'article 9 de la C.C.T. n° 109 et leur assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, v. avis n° 1891 du 12.2.2014 du Conseil national du travail ainsi que les instructions de l'O.N.S.S. aux employeurs en ligne sur son site.

28.

Les motifs qui ont conduit au licenciement de Monsieur V B , tels qu'ils ont été communiqués (tardivement) par la Société, sont les suivants :

- il ne correspond plus aux exigences demandées¹² ;
- il a reçu deux mises en demeure (d'incapacité de travail à cause de maladie et « *de pas respecter l'horaire* »).

29.

Dans le cadre judiciaire¹³, la Société maintient ces motifs et précise que Monsieur V B a été « licencié en raison de son propre comportement sur les lieux de travail et de son manque de motivation », ce qui ressort « irréfutablement », selon elle, des quatre mises en demeure qu'elle lui a adressées¹⁴.

30.

La Société estime documenter les motifs du licenciement par les quatre mises en demeure des 8.4.2014, 15.5.2014, 21.5.2014 et 22.5.2014 qu'elle a adressées à Monsieur V B . Elle n'étaye pas autrement les motifs du licenciement¹⁵.

31.

Ces pièces sont insuffisantes pour faire preuve des motifs du licenciement allégués, dès lors que :

- Monsieur V B dit n'avoir jamais reçu la mise en demeure du 8.4.2014 et établit, dans le cadre judiciaire, pouvoir légitimement en contester le motif¹⁶ ;

¹² Deux des trois formulaires C4 délivrés par la Société (tous datés du 30.6.2014) reprennent également ce motif comme motif précis du chômage - v. pièces n° 9, 10 et 14 de Monsieur V

B
¹³ Il y a lieu de considérer, à l'instar de la doctrine autorisée en la matière, qu'en cas de contestation du licenciement par le travailleur, l'employeur peut, en cours de procédure, invoquer d'autres motifs concrets que ceux initialement communiqués par écrit au travailleur, à condition qu'il soit en mesure d'en apporter la preuve. En ce sens, v. not. L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014* », J.T., 2014, n° 6565, 384 ; S. GERARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, « *La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et -déjà- de nombreuses questions* », C.D.S., 2014, 03, 145 ; P. CRAHAY, « *Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable* », Ors., 2014/4, 8.

¹⁴ v. conclusions de synthèse de la Société, p. 9.

¹⁵ Le dossier de pièces produit par la Société contient 10 pièces, étant, outre les quatre mises en demeure, le contrat de travail, un profil d'emploi, la lettre de licenciement, son courrier du 25.3.2015, un avenant daté du 17.5.2014 relatif à une modification de la durée du travail pour la période du 19.5.2014 au 25.5.2014 et son règlement de travail.

¹⁶ Suivant les mentions reprises sur la fiche de paie du mois d'avril 2014 délivrée par le secrétariat social de la Société, la journée du 1.4.2014 est déclarée en « absence justifiée » - v. pièce n° 15 de

- Les trois autres mises en demeure ont été adressées endéans la même huitaine cinq semaines avant le licenciement, leurs motifs et leur contenu ne sont pas étayés par la moindre pièce¹⁷ et ont été contestés par Monsieur V. B, avant et après son licenciement¹⁸, dans deux courriers des 29.5.2014 et 14.8.2014 auxquels la Société n'a pas répondu¹⁹.

32.

Le Tribunal observe parallèlement que :

- la Société ne fournit aucun élément ou pièce aux débats, qui permette d'objectiver les problèmes de comportement et de fonctionnement évoqués dans les mises en demeure, ni une baisse de motivation et/ou de productivité de l'intéressé (le processus et les rapports d'évaluation ne sont d'ailleurs ni documentés ni commentés) ;
- la Société ne conteste pas que Monsieur V. B ait, à sa demande et de manière régulière, presté de nombreuses heures supplémentaires (rémunérées)²⁰. Cette circonstance participe à démentir l'inadéquation alléguée entre les compétences démontrées par Monsieur V. B et les exigences et attentes posées pour le profil de la fonction exercée ;
- l'argument avancé par la Société, tenant à l'absence de démarche (en particulier de plainte) initiée par Monsieur V. B dans le cadre des procédures mises en place en vue de prévenir les situations ou les actes pouvant mener aux risques psychosociaux au travail ne convainc pas, à défaut d'en démontrer la pertinence au regard des dispositions de la C.C.T. n° 109 ici appliquées.

33.

Il s'ensuit que la Société échoue à rapporter la preuve, dont la charge lui incombe : elle ne prouve pas que le licenciement repose sur des motifs qui font qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

34.

Aucun motif admissible au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 n'est établi. Le licenciement de Monsieur V. B est, en application de cet article, manifestement déraisonnable.

Monsieur V. B

¹⁷ Notamment, les développements exposés par la Société en p. 10 de ses conclusions de synthèse pour convaincre du caractère injustifié de l'absence de Monsieur V. B à la réunion du 21.5.2014 ne sont pas étayés par la moindre pièce et sont contestés par l'intéressé.

¹⁸ v. en ce qui concerne les mises en demeure des 15.5.2014 et 21.5.2014, les explications fournies par Monsieur V. B dans ses conclusions de synthèse, pp. 3-4, 21-22, 23 et 29.

¹⁹ v. pièces n° 4, 11 et 19 de Monsieur V. B

²⁰ v. pièces n° 16 de Monsieur V. B

35.

Monsieur V B est dès lors fondé à réclamer une indemnisation dans les limites prévues à l'article 9 de la C.C.T.

36.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, lequel est, au vu des éléments précités, relativement élevé. Une indemnité correspondant à dix semaines de rémunération apparaît dès lors raisonnable et adéquate.

37.

L'assiette de calcul de l'indemnité retenue par Monsieur V, B n'est pas contestée. L'indemnité est due à hauteur du montant non contesté de [5.674,77 € brut / 17 x 10 =] 3.338,10 € bruts²¹.

38.

Cette indemnité est cumulable avec l'amende civile forfaitaire susvisée²².

4.3. Dommages et intérêts pour licenciement abusif

39.

Monsieur V B tient son licenciement pour abusif. Il estime que la Société a fait preuve d'une légèreté blâmable en fondant son licenciement sur quatre mises en demeure qu'il a contestées dans un courrier du 29.5.2014 auquel elle n'a jamais réagi et sur une évaluation sur laquelle il n'a pu faire valoir ses objections. Il dénonce l'extrême mauvaise foi de la Société.

40.

Monsieur V B s'estime, en conséquence, fondé à réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait de son comportement professionnel irréprochable et de son jeune âge. Il en chiffre le montant *ex aequo et bono* à la somme de 25.000 € nets.

41.

En droit belge, chacune des parties à un contrat dispose du droit de mettre fin à ce contrat. Il est par ailleurs de l'essence du contrat de travail à durée indéterminée de pouvoir y mettre fin.

²¹ v. la note infrapaginale n° 11.

²² v. article 7, § 3 de la C.C.T. n° 109.

42.

La Société, faisant usage de ce droit, a licencié Monsieur V. B avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois et quatre semaines de rémunération. En principe, cette indemnité répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral²³.

43.

Le droit de rupture n'est toutefois pas absolu et son exercice peut, le cas échéant, s'avérer constitutif d'un abus de droit.

44.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de rupture d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que doit en faire un employeur normalement prudent et diligent²⁴. Il peut également résulter des circonstances qui entourent la rupture, lorsque celles-ci sont manifestement fautives.

45.

En vertu des règles de droit commun contenues aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il incombe à Monsieur V. B, dès lors qu'il s'estime victime d'un licenciement abusif, d'en apporter la preuve : Monsieur V. B ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistantes, mais doit apporter la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture, voire les circonstances caractérisant cet exercice, est concrètement constitutif d'un abus de droit et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire.

46.

S'il est regrettable que la Société n'ait pas jugé utile de documenter les motifs de licenciement invoqués (*v. supra*), Monsieur V. B n'établit aucun élément convaincant qui démontre l'abus de droit allégué. L'absence de réaction à son courrier du 29.5.2014 et/ou la pratique d'un processus d'évaluation non contradictoire, à la supposer établie *-quod non-*, sont insuffisantes à faire cette démonstration.

47.

Dans ce contexte, Monsieur V. B, qui supporte la charge de la preuve et donc le risque y lié, n'établit pas que la Société aurait exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Il n'établit pas davantage que les circonstances ayant entouré la rupture seraient manifestement fautives.

²³ v. Cass., 7.5.2001, *J.T.T.*, 2001, 410.

²⁴ v. Cass., 18.2.2008, *J.T.T.*, 2008, 117 ; Cass., 12.12.2005, *J.T.T.*, 2006, 155.

48.

Monsieur V B n'établit en tout état de cause pas un préjudice exceptionnel distinct de celui causé par le licenciement et déjà réparé forfaitairement par l'indemnité de rupture perçue.

49.

Il n'y a pas lieu de lui accorder des dommages et intérêts.

4.4. Exécution provisoire

50.

En l'état du droit applicable à la cause²⁵, l'effet suspensif des voies de recours ordinaires est le principe, l'exécution provisoire l'exception. La demande d'exécution provisoire doit dès lors être spécialement motivée pour que le Tribunal puisse y faire droit. Monsieur V B n'avance aucun moyen à l'appui de cette demande. Le Tribunal ne peut dès lors pas y faire droit.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Après avoir entendu le ministère public en son avis oral conforme ;

Déclare la demande de Monsieur J V B recevable et partiellement fondée dans la mesure définie ci-dessous ;

Condamne la S.P.R.L. H S BELGIUM à payer à Monsieur J V B les sommes suivantes :

- 667,62 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire ;
- 3.338,10 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

à augmenter des intérêts calculés comme de droit sur ces sommes à partir du 4.6.2015, puis, le cas échéant, sous déduction des retenues obligatoires ;

Déboute Monsieur J V B pour le surplus ;

Condamne la S.P.R.L. H S BELGIUM aux dépens, liquidés dans le chef de Monsieur J V B à la somme non contestée de 3.000 € correspondant à l'indemnité de procédure ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

²⁵ En vertu de l'article 50, al. 2, de la loi pot-pourri I, l'article 1397 nouveau s'applique aux affaires introduites à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit le 1.11.2015.

Ainsi jugé par la 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Aurore GILLET,
Madame Béatrice VERELST,
Monsieur Jacques DE BACKER,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 20 -01- 2017 à laquelle était présente :

Madame Aurore GILLET, Juge,
assistée par Monsieur Vasco GUERREIRO, Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Vasco GUERREIRO

Béatrice VERELST & Jacques

Aurore GILLET