

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 11 DECEMBRE 2017

En cause :

Monsieur G. B. né le (...), domicilié (...)

DEMANDEUR - ayant pour conseil Maître O. E., avocat à (...), comparissant.

Référence : 16S04614 OE/SM

Contre :

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

DEFENDERESSE - ayant pour conseils Maîtres J.-P. L. et R. D., avocats à (...), comparissant par Maître M. H., avocate.

Référence : 105157.1007-JPLA/MEHE/

Requête déposée au greffe le 21/9/2016.

A l'audience publique tenue en langue française le 13/11/2017, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 21/9/2016 ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 20/1/2017;
- pour Monsieur B., ses conclusions principales déposées au greffe le 18/5/2017, ses conclusions de synthèse déposés au greffe le 19/7/2017 et son dossier déposé à l'audience du 13/11/2017;
- pour la S.A. P., ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 20/3/2017, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 20/6/2017, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 4/8/2017, sa note d'audience déposée au greffe le 10/11/2017 et à l'audience du 13/11/2017 avec son dossier.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demande de Monsieur B

Monsieur B. sollicite du tribunal qu'il condamne la S.A. P. à lui payer :

A titre principal,

- la somme de 27.865,50 euros bruts à titre d'indemnité forfaitaire de dédommagement pour discrimination fondée sur l'âge équivalente à 6 mois de rémunération à majorer des intérêts légaux depuis le 22/7/2015 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 2.322,13 euros à titre d'amende civile équivalente à 2 semaines de rémunération.

A défaut,

- la somme de 18.219,75 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts légaux depuis le 22/7/2015 jusqu'à complet paiement.

Il poursuit également la condamnation de la S.A. P. au paiement des dépens liquidés à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Enfin, il demande l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

B.2. Thèse de la S.A. P.

La S.A. P. considère en substance que le tribunal doit :

A titre principal,

- déclarer la demande de condamnation de Monsieur B. au paiement d'une amende civile de 2 semaines de rémunération irrecevable et les autres demandes non fondées.
- En conséquence, condamner Monsieur B. aux dépens.

A titre subsidiaire,

- reconnaître le caractère non cumulable des indemnités réclamées par Monsieur B. ;
- réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par Monsieur B. à trois semaines de rémunération.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. LES FAITS

Monsieur B. est engagé par la S.A. P., en qualité de cadre à la Direction Technique - service Recherches, dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à mi-temps à partir du 3/4/2008.

Dans ses conclusions, la S.A. P. expose que Monsieur B. a été engagé pour travailler sur le projet « N. » tandis que Monsieur B. signale que ce n'est que plusieurs semaines après son engagement qu'il a commencé à développer la micro-encapsulation appliquée à la nutrition.

En septembre 2014, la S.A. P. opère une réorganisation du service de recherche et développement en raison de la collaboration avec une société de consultance A. D. L.. Elle réduit ses recherches à 4 axes principaux à savoir l'Horticulture, l'Agriculture de précision, les Batteries et le Baking.

Le 10/6/2015, la S.A. P. décide de mettre fin au projet N..

Le 22/7/2015, Monsieur B. est convoqué dans le bureau du directeur RH, Monsieur P. B..

Monsieur B. assisté de Monsieur G., responsable de Monsieur B., informent Monsieur B. qu'ils mettent un terme à son contrat de travail avec effet immédiat et que l'indemnité légale de préavis lui sera versée sans délai.

Le formulaire C4 complété par la S.A. P. le 21/8/2015 mentionne, au titre de motif du chômage, « réorganisation du travail. »

Le 25/8/2015 Monsieur B. et le 2/12/2015 l'organisme syndical de Monsieur B., ont écrit à la S.A. P. en vue de connaître les motifs qui ont conduits au licenciement. Dans son courrier, l'organisation syndicale a estimé que le licenciement était manifestement déraisonnable et réclamé le paiement d'une amende civile forfaitaire prévue à l'article 7 § 1 de la CCT n° 109 du 12/2/2014 concernant la motivation du licenciement.

Le 15/12/2015, la S.A. P. a répondu à l'organisme syndical de Monsieur B. en confirmant que « le licenciement a été effectué sur de justes motifs, à savoir une suppression de poste, et ne peut en rien être qualifié de déraisonnable. »

Par courrier du 6/1/2016, l'organisation syndical de Monsieur B. a contesté les arguments de la S.A. P.. Cette dernière a confirmé sa position par courrier du 27/1/2016.

Le 8/7/2016, l'organisation syndical de Monsieur B. a mis la S.A. P. en demeure de verser à son affilié la somme de 18.219,75 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la somme de 27.865,50 euros bruts à titre d'indemnité forfaitaire de dédommagement pour discrimination fondée sur l'âge.

Par courrier du 25/7/2016, le conseil de la S.A. P. a réaffirmé que le licenciement de Monsieur B. était intervenu dans le cadre d'une réorganisation du service de recherche et développement et qu'il n'était donc nullement question de verser les indemnités réclamées.

Par requête déposée au greffe le 21/9/2016, Monsieur B. a introduit la présente action devant le tribunal du travail de céans afin de réclamer à la S.A. P. le paiement de la somme de 18.219,75 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la somme de 27.865,50 euros bruts à titre d'indemnité forfaitaire de dédommagement pour discrimination fondée sur l'âge.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

E. DISCUSSION

1. Indemnité forfaitaire de dédommagement pour discrimination fondée sur l'âge

Monsieur B. sollicite la condamnation de la S.A. P. à lui payer la somme de 27.865,50 euros bruts à d'indemnité forfaitaire de dédommagement pour discrimination fondée sur l'âge à majorer des intérêts.

Rappel des principes :

La loi du 10/5/2007, loi anti-discrimination, interdit toute distinction non justifiée directe ou indirecte fondée sur des critères protégés tel que l'âge.

En application des articles 8 et suivants de la loi, une distinction fondée sur l'âge d'un travailleur ne peut être justifiée que s'il peut être établi que l'âge est une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 28 précise :

"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 des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination".

Il appartient donc à Monsieur B. de faire valoir un ou plusieurs éléments qui permettent de supposer qu'il a été victime d'une discrimination et ensuite il appartient à la S.A. P. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, en l'espèce, fondée sur l'âge.

En l'espèce

Monsieur B. était âgé de 63 ans et 11 mois lors de son licenciement.

Il fait valoir que peu de temps après son licenciement, la société a recruté un candidat ayant un profil similaire au sien mais en précisant qu'il était demandé 1 à 2 années d'expérience ce qui pourrait constituer une référence indirecte à l'âge du candidat.

Il invoque le fait qu'il a été licencié en même temps que deux autres travailleurs qui étaient également âgés.

Il indique que dans la liste des objectifs de 2015 qui lui a été donnée, on constate que le projet « nutrition » pour lequel il a travaillé n'intervient que pour un tiers d'objectifs représentant la moitié des objectifs annuels de recherche, soit au total 17 % et que dès lors même si le projet « n. » était arrêté il pouvait être affecté à d'autres projets.

Enfin, il indique que c'est en raison d'un changement de management que cette décision de licencier des travailleurs plus âgés a été prise.

La S.A. P. conteste formellement que le licenciement ait un quelconque rapport avec l'âge atteint par Monsieur B..

Elle indique que les offres d'emploi émises auxquelles Monsieur B. fait référence, n'étaient pas liées au service dans lequel il travaillait. Elle précise que s'il était indiqué que les candidats devaient avoir 1 ou 2 années d'expérience, il s'agissait d'un minimum requis et que cela ne peut être interprété comme une volonté d'engager des profils « juniors ».

Elle indique qu'il y a eu un appel à candidature pour un projet « Baking » (pour lequel Monsieur B., comme cela sera précisé ci-après, estime qu'il avait les compétences) et que cet appel ne faisait pas référence à l'âge du candidat mais uniquement à une expérience significative dans le domaine du « Baking ».

La S.A. P. indique que si Monsieur B. a été licencié c'est uniquement en raison de la suppression de sa fonction, en raison de l'arrêt du projet « nutrition ».

Elle précise qu'il n'y a pas eu un important changement de management puisque seul le CFO de P. engagé en 2013, soit après l'entrée en service de Monsieur B., a quitté l'entreprise en 2016 soit après le licenciement de ce dernier.

Enfin, elle précise avoir engagé Monsieur B. en 2008 alors qu'il était âgé de 57 ans ce qui cadre peut avec une politique de « jeunisme ».

Le tribunal estime qu'effectivement on ne peut considérer que la politique de la société soit une politique de « jeunisme » dès lors que Monsieur B. a été engagé alors qu'il était âgé de 57 ans et en raison de son expérience.

On peut constater au vu des pièces du dossier que la personne qui a été engagé pour travailler dans le secteur du "Baking" à savoir Madame N. avait une expérience de 10 ans dans le secteur, la société ne cherchait donc pas à tout prix à avoir des candidats particulièrement jeunes.

Il n'apparaît pas qu'il y ait eu une modification fondamentale du management de la société.

La S.A. P. a licencié Monsieur B. essentiellement parce que le projet "nutrition" prenait fin comme cela a été exposé par la S.A. P. dans les courriers adressés à l'organisation syndicale de Monsieur B. les 15/12/2015 et 27/1/2016.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas d'éléments permettant de conclure à une discrimination liée à l'âge de Monsieur B..

La demande visant l'octroi d'une indemnité forfaitaire pour discrimination liée à l'âge doit être déclarée non fondée.

2. Licenciement manifestement déraisonnable C.C.T. n°109

Monsieur B. réclame d'une part l'amende civile forfaitaire telle que prévu à l'article 7 de la C.C.T. n° 109 ainsi qu'une indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable.

a. Amende civile forfaitaire :

L'article 7 de la C.C.T. n° 109 prévoit le paiement d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération si l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement.

En l'espèce, Monsieur B. a sollicité auprès de la société P., par un courrier recommandé du 25/8/2015, les motifs de son licenciement en application de l'article 3 de la C.C.T n°109.

La S.A. P. n'a pas donné suite à cette demande dans le délai de deux mois comme le prévoit la C.C.T n°109.

Monsieur B. réclame dès lors une amende civile forfaitaire de deux semaines de rémunération soit 2.322,13 euros.

La S.A. P. invoque la prescription de la demande et ce sur base de l'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative au contrat de travail qui prévoit que les actions naissant du contrat sont prescrites par un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Monsieur B. invoque le fait que l'amende civile forfaitaire ne peut se voir appliquer la prescription prévue à l'article 15 dans la mesure où l'action naît au minimum deux mois après la fin du contrat (et parfois plus) puisque l'employeur a un délai de deux mois

après l'envoi de la demande du travailleur pour lui notifier la motivation du licenciement. Il invoque la doctrine qui précise :

"Avant l'entrée en vigueur du Code pénal social et par la suite, il a pareillement été établi, en l'absence de dispositions légales prévoyant une incrimination pénale, que l'omission de payer une indemnité pour licenciement abusif ou pour abus de droit de licencier ne constitue pas une infraction puisque tant l'ancien article 63 de la loi sur le contrat travail régissant le licenciement abusif que les articles 16 et 20 de la même loi ainsi que 1134 et 1390 du Code civil pouvant s'appliquer à l'abus de droit de licencier (principalement dans des litiges concernant des employés) étaient dépourvus des sanctions pénales. Il semble que cette situation soit révolue et qu'il faille désormais accepter que depuis l'avènement de la convention collective de travail n° 109 rendue obligatoire par Arrêté Royal, les actions des travailleurs qu'elle consacre en matière de motivation du licenciement et de licenciement manifestement déraisonnable soit l'objet de l'incrimination prévue à l'article 189 du Code pénal social, de sorte que les travailleurs à qui cette convention collective s'applique disposent d'une action délictuelle à mouvoir dans un délai quinquennal".¹

En l'espèce, Monsieur B. a introduit sa demande par voie de conclusions déposées le 18/5/2017, la demande a donc été introduite dans le délai quinquennal.

Le tribunal estime qu'il y a lieu de condamner la S.A. P. au paiement de l'amende civile forfaitaire qui s'élève à 2.322,13 euros, l'employeur n'ayant pas communiqué les motifs dans le délai légal.

b. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

Monsieur B. postule la condamnation de la S.A.. P. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 17 semaines soit la somme de 18.219,75 euros bruts.

Les principes :

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12/2/2014, 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 ».

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances ».

¹ F. K., Prescription, il X Guide Social permanent, Tome5- commentaire- Droit du travail, Partie I, livre I titre 8-10-juillet 2015.

(S. G. A.-V. M., E. C., La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà - de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».

(L. D. et S. G. « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227).

Dans leur commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n°109, les partenaires sociaux ont précisé :

« 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 ». (Rapport précédant la C.C.T. n° 109 p.3)

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit

au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur, (article 5 de la C.C.T n°109).

Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de distinguer trois hypothèses :

- lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assumant la charge de la preuve ;
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.
(W. V. E. et V. N., Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457).

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ; l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe actori incumbit probatio, ou de l'article 1315 alinéa 1er du Code civil ;
- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fonder sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;
- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.²

² S.G. « licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis 2015,p.125

Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime.³

Il appartiendra finalement à l'employeur de prouver que le licenciement n'est pas une mesure disproportionnée par rapport à la conduite mise en cause, et le juge devra procéder au contrôle marginal de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail ».⁴

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (Commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109).

En l'espèce.

Monsieur B. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable et que contrairement à ce qu'indique la S.A. P., ce licenciement n'est pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où même s'il était mis fin au projet « nutrition » Monsieur B. aurait pu continuer à prester au service de la S.A. P. en poursuivant son travail dans d'autres projets.

Monsieur B. indique en termes de conclusions que contrairement à ce qu'affirme la S.A. P., il n'a pas été engagé spécifiquement pour travailler sur le projet « nutrition » et que ce n'est qu'après plusieurs semaines après son engagement qu'il a commencé à développer la micro-encapsulation appliquée à la nutrition.

Monsieur B. invoque le fait qu'il avait une grande expérience professionnelle et une grande capacité d'adaptation, qu'ainsi au départ il était expert en matière de formulation de produits cosmétiques et d'entretien ménager et qu'il s'est, après son engagement au service de la S.A. P., parfaitement adapté au secteur alimentaire.

Il dépose à son dossier un document reprenant les objectifs de l'année 2015 et l'on peut constater que le secteur nutrition représente 17 % des objectifs.

³ L. D. et S. G., « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227.

⁴ V. V. et L. D. « Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit » in « la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthémis 2015, pl43.

Il produit à son dossier en pièces 11 à 13 des rapports qui démontrent qu'il travaillait sur d'autres projets que le projet nutrition et notamment il effectuait un travail en relation avec un projet de « valorisation des déchets verts ».

Monsieur B. dépose en pièce 14 de son dossier un descriptif de son occupation durant la dernière année au service de la S.A. P., c'est-à-dire en 2014 et jusque juillet 2015. Il précise que durant les 12 derniers mois de son occupation le temps consacré à d'autres projets que « la nutrition » représentait environ 80 % de ses activités.

La S.A. P. indique, quant à elle, que Monsieur B. avait été engagé pour le projet « nutrition » et que dès lors lorsqu'il a été décidé de mettre un terme à ce projet, il est apparu nécessaire de mettre fin au contrat de travail de Monsieur B..

Elle souligne que si elle a effectivement engagé une autre personne pour le projet "Baking" dont Monsieur B. indique qu'il pouvait s'occuper, c'est parce qu'il s'agissait d'une personne qui avait une expérience de 10 ans dans ce domaine et qui était mieux à même de le gérer.

Elle estime que le licenciement de Monsieur B. est donc intervenu uniquement en raison de la réorganisation de l'entreprise et qu'il ne s'agit donc pas d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Force est de constater que Monsieur B. a été engagé et travaillait à temps partiel à savoir 18,5 heures par semaine.

Il résulte du contrat de travail déposé que Monsieur B. n'a pas été engagé, comme le soutenait la S.A. P. pour le projet « nutrition ».

Il a été engagé "en qualité de cadre à la direction technique - service recherche -pour une durée indéterminée".

Comme le souligne Monsieur B. même si effectivement le projet « nutrition» n'était pas poursuivi, il pouvait continuer à travailler, à concurrence de son mi-temps, pour les autres projets qui étaient en cours et dont il s'occupait déjà.

Si la S.A. P. souhaitait que le responsable du projet "Baking" ait une plus grande expérience que Monsieur B., il n'empêche que ce dernier pouvait également participer à la mise en oeuvre de ce projet puisque d'autres travailleurs devaient intervenir dans celui-ci.

La S.A. P. souligne elle-même qu'elle aurait pu effectivement poursuivre la relation de travail durant sept mois et puis notifier un préavis réduit de six mois dans le cadre d'un licenciement en vue de l'âge de la pension à 65 ans mais qu'elle ne l'a pas fait dans la mesure où la décision de licencier Monsieur B. avec effet immédiat été prise en raison de la suppression du poste qu'il occupait.

À partir du moment où il résulte des pièces du dossier que Monsieur B. a été engagé non pas pour le projet « nutrition » mais de façon plus large en qualité de cadre "à la direction Technique - Service recherche", et dans la mesure où il a effectivement travaillé non pas seulement pour le projet nutrition mais également pour d'autres projets

surtout durant la dernière année pendant laquelle il a presté au service de la S.A. P., on peut considérer que la S.A. P. en licenciant Monsieur B., alors qu'il lui restait quelque mois à prester avant d'être pensionné, n'a pas agi comme un employeur raisonnable.

Le tribunal estime dès lors que l'employeur est redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Quant au montant de l'indemnité :

Monsieur B. postule la condamnation de la S.A. P. à l'indemnité maximum soit 17 semaines de rémunération.

A titre subsidiaire, la S.A. P. sollicite du tribunal qu'il réduise le montant de l'indemnité au minimum prévu dans la convention collective soit 3 semaines.

Certains auteurs considèrent que si l'employeur est animé par une intention malveillante il y a lieu d'appliquer la sanction maximum de 17 semaines et de moduler celle-ci dans les autres cas, l'indemnité pouvant aller jusqu'à 3 semaines.

En l'espèce on ne peut pas considérer qu'il y a eu une intention malveillante de la part de l'employeur et il n'apparaît pas opportun de fixer le montant de l'indemnité au maximum de 17 semaines.

Compte tenu des circonstances, le tribunal estime que cette indemnité doit être fixée à 8 semaines soit la somme de 8.573,97 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22/7/2015.

Quant aux dépens :

Monsieur B. postule la condamnation de la S.A. P. aux dépens soit l'indemnité de procédure qu'il liquide à 3.000 €.

L'indemnité de procédure de base de 3.000 € est due lorsqu'il s'agit d'une affaire évaluable en argent dans la fourchette de 40.000 à 60.000 €. Or en l'espèce l'objet du litige portait à titre principal sur la somme réclamée au titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'âge de 27.865,51 euros et à titre subsidiaire sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable les deux n'étant pas cumulables. Il n'y avait donc pas lieu de cumuler ces deux montants.

Le montant de l'indemnité de procédure de base compte tenu de cette observation s'élève donc à la somme de 2.400 € le litige ayant une valeur se situant entre 20.000 et 40.000 €.

Par ces motifs, le tribunal statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. P. à payer à Monsieur G. B. la somme de 8.573,97 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22/7/2015, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La condamne également à payer à Monsieur G. B. la somme de 2.322,13 euros à titre d'amende civile équivalente à deux semaines de rémunération.

La condamne enfin aux dépens de Monsieur G. B., soit l'indemnité de procédure de 2.400 euros.

Déboute Monsieur G. B. du surplus de ses prétentions.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI ONZE DECEMBRE DEUX MILLE DIX-SEPT.

PRESENTS :

Madame M. T., juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur P. D., juge social au titre d'employeur ;

Monsieur C. E., juge social au titre d'employé ;

Monsieur F. G., greffier.