# Tribunal du Travail: Jugement du 28 octobre 2009 (Liège). RG 378.472

* Date : 28-10-2009
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20090928-7
* Numéro de rôle : 378.472

 N° 3ème CHAMBRE JUGEMENT DU 28 OCTOBRE 2009

 TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

 R.G. N°: 378.472

Répertoire N°

EN CAUSE :

D J...;

Partie demanderesse comparaissant par Me DE BECO loco Me STRONGYLOS, avocats ;

CONTRE :

A.S.B.L. UNION ROYALE BELGE DE FOOTBALL ... ;

Partie défenderesse , comparaissant par Me G-H LAMBERT loco Me DEFOURNY , avocats ;

 \*\*\*\*\*\*\*\*

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

Vu la requête introductive d'instance reçue au greffe le 21/10/2008 ;

Vu l'absence de conciliation entre les parties , telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;

Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 14/10/2009, notamment :

- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 31/3/2009;

- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 29/5/2009 ;

- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées au greffe le 15/7/2009;

- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 31/8/2009 ;

- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 30/9/2009;

- le dossier inventorié déposé par la partie demanderesse lors de l'audience du 14/10/2009;

Entendu les conseils des parties à la même audience.

A) LES FAITS DE LA CAUSE :

Monsieur D est exerce la profession de policier à temps plein.

Passionné de football et d'arbitrage, il est membre formateur de la CPA Liège et perçoit pour ce type de missions des frais de déplacement et une indemnité non soumise à la sécurité sociale (dans le cadre de la loi du 3/7/2005 qui définit le volontariat).

Il a été convenu entre monsieur D et la partie défenderesse le 1/3/2001 qu'il exercerait une fonction de huissier de séance des réunions du Comité provincial de Liège.

Dans ce cadre, il a été chargé d'accueillir les personnes convoquées, de les faire entrer, etc...

Ces réunions se déroulent durant la saison footbalistique , de septembre à juin.

Ses prestations dans ce cadre ont été déclarées à l'ONSS et des fiches de paie ont été établies.

En moyenne, il a travaillé 70 heures par an dans ce cadre entre 2001 et 2008.

Le 16/6/2008, la partie défenderesse a décidé de ne pas le reprendre pour la saison 2008-2009, en raison de difficultés rencontrées avec lui.

En effet , selon la version de la partie défenderesse:

- en 2007, une nouvelle cafétéria a été inaugurée au comité provincial situé à Rocourt ;

- monsieur D a suggéré de tenir la cafétéria (ainsi que la préparation de repas) lors des séances du jeudi ;

- en mars 2007, le président du comité provincial a demandé à monsieur D une sorte de devis pour l'organisation des traditionnels soupers des présidents, en faisant jouer la concurrence.... ;

- finalement, un traiteur a été choisi ;

- monsieur D a mal accepté cette décision et a refusé de tenir encore la cafétéria et de préparer les repas d'après séance...

- le dialogue est devenu difficile et le comité s'est mis à la recherche d'un nouveau huissier de séance pour la saison suivante, qui a été proposé et accepté lors de la séance du 5/6/2008...

C'est dans ce contexte que la partie défenderesse expose avoir adressé au demandeur la lettre du 16/6/2008.

La version du demandeur est assez divergente : il insiste notamment sur le fait que c'est monsieur D et monsieur W qui lui ont demandé de préparer les repas , de tenir le bar,... et qu'il lui était assuré qu'il bénéficierait de certaines compensations en contrepartie de ces prestations supplémentaires.

Le demandeur soutient qu'il était lié par un contrat d'emploi avec la partie défenderesse et a estimé que cette lettre du 16/6/2008 était une lettre de licenciement.

C'est dans cette logique qu'il a introduit la présente action judiciaire.

B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES:

Par ses conclusions, la partie demanderesse postule condamnation de la défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 27.532,47 euro à titre de dommages et intérêts pour non paiement de rémunération ;

- en toute état de cause, 18.264,97 euro à titre d'arriérés de rémunération ;

- 2.930,06 euro à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- 1.587,50 euro à titre de rémunération du 1/3 au 12/6/2008 ;

- 417,17 euro à titre de régularisation des pécules de vacances de départ ;

- 2.500 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

- le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle demande condamnation de la partie défenderesse à la délivrance de divers documents sociaux, sous peine d'astreinte.

Elle réclame condamnation de la défenderesse au paiement des dépens.

Elle demande l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement.

Par ses conclusions de synthèse, la partie défenderesse demande que :

- il soit statué ce que de droit quant à la recevabilité de la demande, notamment eu égard à la prescription et au fait qu'elle ne peut viser que la dernière période contractuelle :

- la demande soit déclarée non fondée.

Elle réclame condamnation de la demanderesse au paiement des dépens (elle liquide son indemnité de procédure à 2.000 euro ).

A titre subsidiaire, elle offre de prouver par témoins 4 faits (voir dispositif de ses conclusions de synthèse) :

a. c'est monsieur D qui s'est proposé pour le service de la cafétéria et les repas lors des séances ;

b. monsieur D a exagéré le prix demandé pour l'organisation des repas ;

c. monsieur D a pris la mouche lorsqu'on ne lui a pas demandé de s'occuper d'un repas des présidents et a ensuite refusé tout service du même type ;

d. les membres du comité ont eu beau insister auprès de monsieur D, celui-ci n'a jamais voulu reprendre cette activité.

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

C) RECEVABILITE :

La partie demanderesse a introduit la présente action par requête contradictoire du 21/10/2008.

L'article 704, § 1er, du Code judiciaire, tel que modifiée par l'article 4 de le loi du 13 décembre 2005 portant des dispositions diverses relatives aux délais, à la requête contradictoire et à la procédure en règlement collectif de dette (entré en vigueur le 1/9/2007) énonce que :

« § 1er. Devant le tribunal du travail les demandes principales peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale, et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées. »

La requête respecte les formes prévues par les articles 1034 bis à 1034 sexies du Code judiciaire.

L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « Les actions naissant du contrat sont prescrites 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 ».

Les relations de travail ont pris fin le 16/6/2008.

Le fondement de l'action est contractuel.

En toute hypothèse, l'action est introduite dans les formes et délais requis et elle est donc recevable.

D) FONDEMENT :

D1. Quant à la qualification de la relation de travail (salarié ou indépendant):

L'article 3 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur ».

La Cour de Cassation a jugé que « lorsque les parties ont qualifié leur convention, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification qui avait été donnée par les parties » (Cass. 23/12/2002, JTT 2003, p . 271).

M. DUMONT analyse les récents arrêt de la Cour de cassation (Cass. 23/12/2002, JTT 2003, p.271 ; Cass. 28/4/2003, JTT 2003, p. 261 et Cass. 8/12/2003, JTT 2004, p. 122) de la manière suivante :

« Selon la Cour, le juge ne peut, même à l'égard de tiers, disqualifier la convention des parties que si les éléments soumis à son appréciation excluent le maintien de la qualification donnée. En l'absence d'éléments incompatibles avec l'existence d'un contrat d'entreprise, elle casse l'arrêt qui a qualifié de contrat de travail une convention qui excluait cette qualification.

Par contre, lorsque le juge du fond a relevé des éléments qui établissent le lien de subordination, à savoir un contrôle et une surveillance directs sur les prestations de travail d'une personne effectuant des prestations de simple exécutant n'apportant que sa seule force de travail, la Cour a rejeté le pourvoi en considérant que le juge du fond a apprécié régulièrement la valeur probante des éléments soumis à son appréciation (Cass. 12/5/2003, Rev. Rég. Dr., 2003, p.194).

Il subsiste donc encore un pouvoir d'appréciation du juge du fond. Mais ce pouvoir est limité : pour s'écarter de la convention des parties, il doit constater que des éléments qui lui sont produits sont incompatibles avec la qualification retenue par elles ».

(Voir M. DUMONT, « Conséquences de la perte d'indices révélateurs de la subordination juridique », dans l'ouvrage Actualités de la sécurité sociale, Evolution législative et jurisprudentielle, CUP Liège , De Boeck et Larcier 2004, p. 957 à 967, extrait p. 962).

Enfin, la loi-programme du 27/12/2006 met en place de nouvelles règles en ce qui concerne la nature des relations de travail (salarié ou indépendant).

Les articles 331 , 332 et 333 (entrés en vigueur le 1/1/2007) de cette loi énoncent , sous le chapitre « Principes », que :

« Art. 331. Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

 Art. 332. Si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, il y aura requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes :

 - l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981, et l'article 3, § 2, de l'arrêté royal n°38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;

- de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.

Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V .

 Art. 333. § 1er. Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

 - la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331;

 - la liberté d'organisation du temps de travail;

 - la liberté d'organisation du travail;

 - la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

 § 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

 § 3. Les éléments suivants sont, a eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

 - l'intitulé de la convention;

 - l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;

 - l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises;

 - l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;

 - la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale ».

L'article 328 de la même loi précise qu'il y a lieu d'entendre par :

« 5° " relation de travail " : collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant, étant entendu qu'il y a lieu d'entendre :

a) par " travailleur salarié " : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur;

b) par " travailleur indépendant " : la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut ».

Comme l'écrit J. CLESSE , « la loi nouvelle n'a pas innové en ce qui concerne les critères généraux. Pour l'essentiel, elle traduit en dispositions légales les acquis de la jurisprudence » (J. CLESSE, « La qualification juridique de la relation de travail », CUP ULG, Questions de droit social, volume 94, mai 2007, p. 243).

En l'espèce, ces nouvelles dispositions s'appliquent pour une partie de la période d'occupation durant laquelle la relation de travail s'est poursuive, et en tout cas au moment de la rupture du contrat.

Chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, par application des articles 1315 du Code civil et de l'article 870 du code judiciaire.

L'écrit est prédominant dans notre système judiciaire.

En l'espèce, aucun contrat écrit n'a été conclu entre parties.

La déclaration à la sécurité sociale des prestations du demandeur en qualité d'huissier de séance inscrit cependant clairement la relation de travail dans le cadre du statut salarié.

Les fiches de paie et comptes individuels précisent que :

- la nature du contrat est : « employé » ;

- la profession : « huissier » ;

- la commission paritaire : 200.

Les fiches de paie , comptes individuels et la déclaration de ces prestations à l'ONSS sont des documents écrits qui émanent de la partie défenderesse.

Selon la règle de l'article 1341 du Code civil , on ne peut prouver outre ou contre un écrit que par un autre écrit.

Force est de constater que la partie défenderesse ne dépose aucun écrit ou commencement de preuve par écrit qui inscrirait la relation de travail dans le cadre du statut indépendant ou d'un statut autre que travailleur salarié.

Les prestations du demandeur dépassaient 25 journées de travail par an et ne pouvaient rentrer dans l'exception d'assujettissement à l'ONSS prévue par l'article 17 de l'AR du 27/6/1969.

La correspondance entre le statut de travailleur salarié (déclaration à l'ONSS) et l'existence d'un contrat de travail est automatique (voir loi du 27/6/1969 et AR du 28/11/1969).

L'exécution du contrat n'est pas incompatible avec le statut salarié et avec le concept de contrat de travail au sens de la LCT.

En conséquence, le tribunal estime que la relation de travail s'inscrivait bien dans le cadre du statut salarié et que les 3 éléments constitutifs d'un contrat d'emploi à temps partiel (prestation, rémunération et lien de subordination) étaient bien réunis.

D2. Quant à la durée du temps de travail et quant à l'arriéré de rémunération:

Aucun contrat écrit n'ayant été conclu entre parties, aucune durée de travail n'a été consignée précisément par écrit.

L'article 11 bis de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment ou le travailleur commence l'exécution de son contrat.

 Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

 L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, (alinéa 8), de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, le règlement de travail. Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.

 A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui:

 \_ soit sont prévus par le règlement de travail;

 \_ soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal no 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

 La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'Il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.

 Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

 Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de travail doit être approuvée par cet organe paritaire.

 Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales ».

Un arrêté royal du 21/12/1992 détermine les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11 bis de la LCT.

L'article 1er , 2° de cet AR précise que la règle du minimum d'un tiers temps n'est pas applicable aux travailleurs visés aux articles 16 à 18 de l'AR du 28/11/1969, qui visent notamment les travailleurs saisonniers.

L'activité de la partie défenderesse est très particulière.

Les prestations du demandeur s'inscrivaient clairement dans un contexte saisonnier et avaient clairement un caractère occasionnel (une fois par semaine) , proche du bénévolat (bien que ne pouvant s'inscrire parfaitement dans le régime fixé par la loi du 3/7/2005 relative aux droits de s volontaires) et accessoire (par comparaison à son occupation en qualité de policier à temps plein).

La saison de football ne s'étend pas sur toute l'année et aucune prestation n'a jamais été effectuée durant l'entre saison.

Premièrement, le tribunal note que la règle du tiers temps est certes impérative en faveur du travailleur, mais est manifestement destinée à protéger les travailleurs faibles, qui n'ont pas déjà un empli à temps plein, plutôt que les travailleurs qui disposent déjà d'un emploi à temps plein, et qui exercent une activité accessoire complémentaire.

Notons que la loi sur la durée du travail impose aussi des règles quant à la durée maximale de travail (pour des raisons évidentes de protection de la santé des travailleurs).

La thèse du demandeur (temps plein comme policier pour le compte d'un employeur + tiers temps comme huissier de séance pour un autre employeur) implique que cette durée maximale de travail serait largement dépassée, ce que le législateur n'a certainement pas souhaité.

Deuxièmement, la règle du tiers temps s'entend par référence à la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Il n'est pas soutenu que des huissiers de séance étaient occupés à temps plein au sein de l'entreprise défenderesse.

Il faut donc se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

Eu égard au caractère très particulier du secteur , il n'est pas établi que la durée du travail applicable dans ce secteur d'activités était plus de trois fois supérieur au nombre d'heures réellement prestées par le demandeur dans sa fonction de huissier d'audience tel que précisée par les parties.

Troisièmement , et en toute hypothèse, il existe des présomptions graves, précises et concordantes qu'il existait un accord entre parties sur l'ampleur des prestations du demandeur durant 7 ans (il n'y a pas eu le moindre incident notoire ou contestation du régime de travail durant les 7 premières années d'exécution du contrat).

Le tribunal aperçoit par ailleurs mal comment un policier occupé à temps plein aurait la possibilité de prester encore , en plus de son travail principal, un tiers temps pour un autre employeur, sans même évoquer la compatibilité entre les fonctions.

En conséquence, le tribunal considère donc qu'il n'est pas établi que le contrat prévoyait des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la LCT.

La rémunération payée correspondait aux prestations réellement prestées et n'était pas inférieure aux limites minimales.

Le tarif horaire payé n'était pas inférieur au RMM fixé par la CCT n°43.

Le montant réclamé à titre d'arriéré de rémunération ou de dommages et intérêts sur base du revenu mensuel moyen garanti (CCT n°43) et sur base d'un tiers temps n'est pas dû.

Ce chef de demande n'est pas fondé, hormis bien entendu le solde de rémunération non payé par la partie défenderesse pour les prestations effectives du 1/3/2008 au 12/6/20087, soit 180,13 euro (=salaire mensuel des derniers mois tel qu'il ressort du décompte déposé par le demandeur) x 3,4 mois = 612,44 euro .

D3. Quant à la nature du contrat (à durée indéterminée ou à durée déterminée) et quant à l'indemnité de rupture :

Le tribunal analyse les contrats de travail de chacune des saisons de football comme des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, mais conclus sans écrit.

Comme le prévoit l'article 9 de la LCT , « A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ».

Le dernier contrat s'étendant sur la saison de football 2007-2008 était donc un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini , non conclu par écrit , et qui est donc soumis aux mêmes conditions qu'un contrat à durée indéterminée.

La lettre du 16/6/2008 n'est pas à proprement une lettre de licenciement mais une lettre de confirmation de la décision de ne plus confier la mission de huissier de séance au demandeur à partir de ce jour.

Cette lettre met un terme au contrat.

L'entrée en fonction réelle remonte au 1/3/2001.

Une indemnité de rupture de 6 mois est due en application des articles 39 et 82 de la LCT.

Cette indemnité doit être calculée sur base du salaire de référence perçu auquel le demandeur avait droit durant cette période ou saison 2007-2008 (de septembre 2007 à juin 2008), soit 1.241,97 euro x 12,92 :12 x 6 mois : 12= 668,58 euro brut .

D4. Régularisation du pécule de vacances:

Un pécule de vacances de départ sur les prestations de la saison 2007-2008 est dû.

 Ce pécule doit être calculé comme suit (sur la rémunération de septembre 2007 à juin 2008) : soit 1.241,97 euro x15,34% = 190,51 euro brut .

D5. Documents sociaux :

Les documents sociaux de sortie ainsi que le document relatif au système d'assurance groupe existant au sein de l'ASBL URBSFA, doivent être délivrés, sur base des décisions prises par le présent jugement.

Le tribunal n'estime pas opportun d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

D6. Quant au licenciement abusif:

L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur.

Il ne peut cependant licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

Il doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstances inutilement dommageables pour le travailleur.

Un manquement à ces règles est un abus de droit, une faute.

Si le travailleur subit de par cette faute un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer la réparation.

La Cour de cassation a en effet jugé que l'indemnité de préavis indemnise tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail (Cass. 7/5/2001, JTT 2001 , 410).

L'employé qui considère être victime d'un tel abus de droit doit prouver la faute, le dommage distinct et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le tribunal du travail de Nivelles a jugé , dans l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement d'un ouvrier, que « dès l'instant où le juge doit s'interroger sur le « lien » entre les faits et le licenciement, il doit se prononcer sur une rapport de causalité. Or, cette causalité n'est pas mécanique. La vérification de ce lien suppose que le juge se demande si le fait invoqué « a pu » provoquer le licenciement »... « par « motifs », il faut entendre « les éléments de faits qui justifient une décision ». Le juge doit donc vérifier si les faits invoqués par l'employeur justifient sa décision de licencier. La proportionnalité de la décision constitue un des éléments de cette justification » (T.T. Nivelles, 1ère chambre, 9/1/2004, J.T.T. 2004).

La Cour du travail de Bruxelles a jugé que « Il ne suffit pas, pour obtenir une indemnité complémentaire, de prouver un abus de droit, il faut encore démontrer l'existence d'un élément dommageable, distinct, indépendant des éléments qui sont réparés par l'indemnité de rupture.

 Le licenciement ne présente aucun caractère irrégulier lorsqu'il apparaît des faits que l'employé ne convenait pas dans l'entreprise et lorsque l'employeur n'a pas exercé le droit de rupture d'une manière incorrecte et profondément injuste, compte tenu de la durée maximale de l'essai »

(CT Bruxelles, 3e ch., 8/1/1991, J.S.B.L.N. 1991, p. 187)

Enfin, la Cour de cassation juge de façon constante que : « le lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que sans la faute, le dommage n'eut pu se produire tel qu'il s'est réalisé » (notamment , Cass 15/11/2006, P06.0308F, Cass. 14/12/2006, C.040582 F).

En l'espèce, monsieur D considère que la défenderesse a exercé son droit de licenciement de façon abusive et que cela lui a causé un dommage qu'elle évalue à 2.500 euro .

Il n'est pas démontré que les motifs de licenciement ou de non reconduction du contrat pour la saison suivante par la partie défenderesse sont inexacts , ni qu'ils ne justifiaient pas adéquatement une décision de licenciement et de non renouvellement de contrat.

Le tribunal rappelle qu'il ne peut exercer de contrôle sur l'opportunité de la décision prise par un employeur de licencier un travailleur (décision de gestion des ressources humaines) .

En fonction des éléments lui soumis régulièrement par les parties, le tribunal considère que monsieur D n'apporte pas le preuve dans le chef de son employeur d'une faute dans l'exercice du droit de licenciement, ou d'un comportement fautif que n'aurait pas eu un homme prudent et diligent dans l'exercice de ce droit.

La non reconduction du contrat est autant liée à son attitude carrée et peu constructive qu'à une attitude désobligeante à son égard de son employeur.

Il démontre encore moins un dommage moral, et encore beaucoup moins l'ampleur du dommage (2.500 euro ) : en effet, il est occupé comme policier à temps plein et la non reconduction de son occupation comme huissier de séance n'était manifestement pas de nature à lui causer un réel préjudice moral.

Enfin , la partie demanderesse ne démontre pas non plus de lien de causalité certaine entre le dommage qu'il prétend avoir subi et la faute reprochée.

Il n'offre pas de prouver cette faute , ce dommage et le lien de causalité entre les deux.

Ce chef de demande est non fondé.

D7. Quant à l'exécution provisoire du jugement:

L'article 1398 du Code judiciaire énonce que « sauf les exceptions prévues par la loi, le juge peut accorder l'exécution provisoire du jugement.

Néanmoins l'exécution du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit et sans préjudice des règles du cantonnement ».

Albert Fettweis définit l'exécution provisoire comme « un bénéfice qui permet au gagnant d'exécuter le jugement dès sa signification, en dépit de l'effet suspensif des voies de recours ordinaires » .

Il écrit aussi que « sauf dans les cas où elle a lieu de plein droit, l'exécution provisoire doit être demandée par la partie » et que « sauf dans les cas où l'opportunité de l'exécution provisoire est contesté, le siège dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et sa décision sur ce point ne doit pas être spécialement motivée »

(A. Fettweis, Manuel de procédure civile, édition 1985, p. 604 et 605).

En l'espèce, la partie défenderesse conteste formellement l'opportunité de l'exécution provisoire sollicitée par la partie demanderesse.

Le tribunal constate que le demandeur est occupé à temps plein en qualité de policier, que la partie défenderesse ne paraît pas connaître des problèmes de solvabilité.

Le tribunal estime que l'exécution provisoire du jugement ne se justifie pas.

D8. Quant aux dépens.

Quand aux dépens, le tribunal estime qu'ils doivent être compensés en application de l'article 1017 alinéa 3 du Code judiciaire, les parties succombant respectivement sur quelque chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

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

Le Tribunal,

Statuant contradictoirement,

Reçoit l'action .

La dit très partiellement fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

- 612,44 euro à titre de rémunération du 1/3/2008 au 12/6/2008 ;

- 668,58 euro brut euro brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- 190,51 euro brut à titre de régularisation des pécules de vacances de départ ;

Condamne la partie défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal, en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, puis judiciaires sur le montant brut de ces sommes à partir du 16/6/2008 et jusqu'au complet paiement ;

Condamne la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse les documents sociaux de sortie ainsi que le document relatif au système d'assurance groupe existant au sein de l'ASBL URBSFA , sur base des décisions prises par le présent jugement.

Pour le surplus,

Dit non fondées les demandes portant sur d'autres arriérés de rémunération ou dommages et intérêts pour non paiement de rémunération, et sur des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Quant aux dépens :

Compense les dépens entre les parties, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Ainsi jugé par la 3e chambre du tribunal du travail de Liège composée de MMs :

D. MARECHAL, Juge présidant la chambre

R. APRUZZESE, Juge social employeur

M. GROMMEN, Juge social travailleur employé

assistés de M. MASSART, Greffier.

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège le vingt-huit octobre deux mille neuf,

par Monsieur le Président de la chambre;

Le greffier, Les juges sociaux, Le juge,