

numéro de répertoire <b>2023/</b>
date du jugement <b>15/01/2024</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 22/ 1561/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

**En cause :****B.**

Domiciliée à :

Faisant élection de domicile en l'étude de son conseil, Me P. C. , avocat dont l'étude est située CPartie demanderesse, comparaisant personnellement et assistée par son conseil, Me C. , avocat, à :**Contre :****SEM MANAGEMENT SA**, (BCE: 0831.293.958),  
Dont le siège social est situé Prolongement de l'Abbaye 86 à 4040  
HERSTALPartie défenderesse,  
Comparaisant par Me P. , avocat, à :**PROCEDURE**

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 20/5/2022 ;
- le jugement prononcé le 6/12/2022 déclarant l'action recevable et ordonnant une médiation judiciaire ;
- le courrier du médiateur indiquant qu'il mettait fin à sa mission ;
- les conclusions de la partie défenderesse;
- les conclusions de la partie demanderesse;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **4/12/2023**.

---

**OBJET DE L'ACTION**

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse Madame B, \_\_\_\_\_, appelée ci-après Madame B, sollicite la condamnation de la SA SEM Management, appelée ci-après la société SEM, au paiement de :

- 1 390,04 € bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 3 365,08 € brut correspondant à 2 semaines de rémunération à titre d'amende civile telle que prévue par l'article 7 de la CCT n° 109 ;
- 28 603,22 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue à l'article 9 de la CCT n° 109

A majorer des intérêts et des dépens.

A titre subsidiaire, elle sollicite que le montant de l'indemnité de procédure soit fixé au minimum.

Au terme de ses conclusions de synthèse, la société SEM demande au tribunal de déclarer les demandes non fondées.

À titre subsidiaire, elle sollicite que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit limitée à 3 semaines et que le montant de l'indemnité de préavis complémentaire soit limité à 97,74 €.

**LES FAITS**

Madame B a commencé à travailler au service de la SA Mecaspring à partir du 2 décembre 2010, société qui était détenue à 100 % par la société SEM Management.

La société Mecaspring est une société active dans l'armement, l'« aéro & space », la construction, la construction métallique, le « gaz Market », l'automobile, l'électronique et le négoce.

Madame B était actionnaire de la société SEM Management avec son père et son frère.

Madame B exerçait la fonction de responsable des ressources humaines.

En vue de la préparation de la vente de la société Mecaspring, le contrat de travail de Madame B a été rompu de commun accord le 30 janvier 2017.

À dater du 1<sup>er</sup> février 2017, Madame B a été engagée par la SA SEM Management avec reprise de l'ancienneté acquise au sein de la société Mecaspring en qualité de responsable des ressources humaines.

Au décès de Monsieur B, \_\_\_\_\_ qui avait fondé la société Mecaspring, Madame B et son frère ont cédé leurs actions à la SA SEM Management.

---

Madame B a continué à travailler dans les liens d'un contrat de travail pour la société SEM, en qualité de responsable des ressources humaines.

Madame B indique que progressivement le nouveau management a commencé à prendre des décisions démontrant sa volonté de faire table rase de tout ce qui avait rapport avec l'ancienne direction de la société et indique à titre d'exemple, un refus de remplacer son véhicule de société ainsi que le fait qu'elle était pressée par la direction pour déléguer au maximum ses tâches au responsable financier et à l'assistant de gestion des salaires.

La société indique, quant à elle, avoir été lourdement impactée par la crise qui a touché le Boeing 737-Max et par la crise liée au Covid 19 qui a suivi, dans la mesure où le secteur aéronautique a été affecté par ces crises avec un ralentissement significatif des commandes liées à la construction de nouveaux avions.

Elle indique qu'elle a dès lors dû procéder à une réorganisation au cours de l'année 2021 qui s'est traduite par le départ de 2 directeurs dont Madame B et 6 employés.

Madame B indique qu'au printemps 2021, la société SEM a annoncé avoir acheté une société concurrente Van Hulen.

Le 10 juin 2021, Madame B a été licenciée avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis après un entretien avec Monsieur Benoît PIERRE, directeur général de la société, qui lui aurait indiqué que le licenciement était lié à une réorganisation, ce que Madame B conteste.

Le 16 juin 2021, Madame B a adressé un courrier recommandé à la société SEM afin de solliciter la restitution des données et dossiers personnels sur l'ordinateur et la messagerie, afin d'obtenir le motif du licenciement et afin d'obtenir le détail complet du calcul de l'indemnité de préavis.

Le 17 juin 2021, Madame B a reçu une proposition d'outplacement ainsi qu'un formulaire C4 mentionnant « réorganisation du service » comme motif du chômage.

Le 19 juin 2021, elle a reçu son décompte de sortie.

La société SEM n'a par contre pas communiqué les motifs du licenciement dans un courrier recommandé.

Par courrier du 16 septembre 2021, le conseil de Madame B a mis la société en demeure de lui communiquer le détail du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, elle a réclamé le paiement de l'amende civile prévue par la CCT 109 et le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le conseil de la société SEM a répondu à ce courrier par un courrier du 18 octobre 2021 confirmé par un courrier du 27 janvier 2022.

Dans ces courriers, il est précisé tout d'abord que Madame B n'aurait à aucun moment demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement dès lors que dans son courrier du 16 juin 2021 elle demande uniquement « *le motif du licenciement* » ce qui vise le motif indiqué dans le formulaire C4.

Le conseil de la société indique qu'en toute hypothèse le motif du licenciement a été précisé dans le formulaire C4.

Il confirme que le licenciement est lié à une réorganisation au sein du département RH.

Il indique ensuite que le travail effectué par Madame B ne donnait pas satisfaction et cite quatre faits à savoir une majoration de salaire mal calculé en juillet 2019, le résultat du processus RH suite à un audit qui aurait démontré les faiblesses du service RH en octobre 2019, une rupture de confidentialité en février 2020 et durant le second trimestre 2021, des documents ayant été remis par erreur à un travailleur en même temps que sa fiche d'évaluation et enfin le fait que Madame B et deux travailleurs auraient partagé un moment convivial avec un client sur le lieu du travail en février 2021, pendant la période Covid.

Il conclut en précisant que le licenciement est donc lié à une réorganisation et à l'aptitude de Madame B.

Madame B contestant cette position a introduit la présente procédure.

Le tribunal du travail de Liège, division Liège a ordonné, par un jugement prononcé le 6 décembre 2022, une médiation judiciaire.

Dès le 19 décembre 2022, le médiateur a écrit au tribunal pour indiquer qu'il ne pouvait poursuivre sa mission à défaut d'accord des parties pour une telle procédure.

## **DISCUSSION**

### **1. Amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

Madame B réclame une amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, sur base de la CCT n° 109.

#### **Les principes :**

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 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 »<sup>1</sup>

« 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 ».<sup>2</sup>

Le commentaire du texte de la C.C.T précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôle et la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

---

<sup>1</sup> Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, 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

<sup>2</sup> L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227.

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 assument 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. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, 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 1<sup>er</sup> 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 fondé 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.<sup>3</sup>

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 :

#### Quant à l'amende civile :

Madame B réclame une amende civile équivalente à 2 semaines de rémunération en invoquant le fait que les motifs concrets de son licenciement ne lui ont pas été communiqués malgré la demande formulée dans son courrier recommandé du 16 juin 2021, adressé à Monsieur P. ; directeur général.

La société SEM indique que Madame B ne prouverait pas avoir adressé à son employeur une demande visant à connaître les motifs concrets de son licenciement, et ce, dans le délai de 2 mois, dans la mesure où son courrier recommandé du 16 juin aurait été adressé au groupe Meca qui est la société holding du groupe et non à l'employeur.

La société indique ensuite qu'en toute hypothèse dans le courrier recommandé du 16 juin 2021, Madame B ne sollicite pas la communication « *des motifs concrets* » de son licenciement mais elle demande « *le motif du licenciement* » ce qui vise le motif indiqué dans le formulaire C4 à destination de l'ONEM.

Elle indique qu'en toute hypothèse le motif concret du licenciement à savoir, une réorganisation a bien été communiqué puisqu'il est repris dans le formulaire C4.

La société SEM indique également que le courrier du 16 juin 2021 n'aurait pas été signé.

---

<sup>3</sup> S.GILSON « 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.

Madame B indique, quant à elle, qu'elle n'a nullement adressé son courrier au groupe Meca, société holding dont le directeur général est Monsieur B : P.

Elle indique qu'elle a adressé son courrier à Monsieur B : Pl. signataire du courrier de licenciement en sa qualité de CEO groupe MECAP, à l'adresse qui correspond d'ailleurs à l'adresse de la SA SEM Management.

Elle indique que la lettre du 16 juin qu'elle produit, pièce qui figure également dans le dossier de la société, est une photo du courrier qu'elle a rédigé avant de l'adresser à l'employeur, on y voit d'ailleurs un pouce qui tient le courrier et que dès lors rien n'établit que ce courrier n'a pas été signé au moment de son envoi.

Madame B indique qu'en toute hypothèse tant la doctrine que la jurisprudence estiment que la mention « réorganisation du service » sur le formulaire C4 ne rencontre pas l'exigence de « motifs concrets » et que l'employeur ne démontre pas avoir renvoyé le document C4 par recommandé.

Force de constater que la société SEM fait preuve d'une assez mauvaise foi, en invoquant le fait que le courrier n'aurait pas été adressé à l'employeur et qu'il n'y n'aurait pas de demande formelle pour connaître les motifs concrets du licenciement alors que ce courrier a été adressé à Monsieur B P. le directeur général qui a d'ailleurs signé la lettre de licenciement, l'adresse postale correspond à celle de la société SEM et qu'en outre le courrier indique clairement « *Me communiquer le motif du licenciement* », ce qui correspondant à une demande pour obtenir les motifs concrets justifiant le licenciement.

Selon la doctrine :

*L'employeur est tenu de communiquer les motifs concrets. Il appartiendra à la jurisprudence de préciser le sens de l'adjectif « concret ». On peut supposer que cela exclura les formules stéréotypées, les motifs vagues, impersonnels. Il s'agit pour l'employeur d'indiquer les motifs en lien avec la ou les personnes qui ont été licenciées. Il est vraisemblable que la jurisprudence appréciera le degré de précision requis de la notification en fonction du but de celle-ci. À cet égard, le rapport précédent la convention collective précise que « l'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste ». La notification doit aussi permettre aux salariés d'apprécier la pertinence de provoquer un contrôle judiciaire.<sup>4</sup>*

Outre le fait que rien n'établit que le document C4 a été adressé par recommandé, la mention reprise à savoir « Motif du chômage : réorganisation du service » ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT qui fait référence à la communication, par recommandé, des motifs concrets du licenciement.

<sup>4</sup> " La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés", J.CLESSE et J. HUBIN, questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont . CUP , vol.150, BXL LARCIER 2014, p447

---

Sous peine de vider l'article 5 de tout son sens, il faut qu'il y ait un minimum de précision, l'objectif étant de donner au travailleur un aperçu concret des motifs du licenciement.

Les simples termes « Réorganisation du service » s'ils peuvent être admis comme motif du chômage sont insuffisants comme « motifs concrets » ayant justifié le licenciement.

Le tribunal estime que l'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération est due.

#### Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Madame B réclame une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Elle précise que la société SEM ne lui ayant pas communiqué les motifs de son licenciement conformément à la CCT n°109, il revient à la société de rapporter la preuve des motifs du licenciement et de l'absence du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

À cet égard, elle invoque le fait que dans son courrier du 18 octobre 2021, le conseil de la société indiquait que la décision de licencier avait été prise en raison d'une réorganisation, la société ayant dû faire face à une chute de son chiffre d'affaires, que la réorganisation aurait entraîné la suppression de la fonction de Madame B.

Madame B indique la société n'apporte pas la preuve d'une réorganisation et indique que la société ne fait état d'aucune présentation, ni aucune réunion préalable au licenciement au cours desquelles une décision de réorganisation aurait été prise.

Elle invoque le fait que les organigrammes qui sont déposés par la société permettent tout au plus de constater qu'il y aurait eu éventuellement une réorganisation au plus tôt au mois d'août 2022, soit bien après le licenciement.

Elle conteste qu'il y ait eu une réorganisation en raison d'une chute du chiffre d'affaires de la société alors que le directeur de production, Monsieur J , écrivait dans un courriel adressé en 2021 au personnel ( p 9 ) :

*Bonjour à tous,*

*Les derniers chiffres pour le mois d'avril sont clôturés.*

*Malgré un mois difficile pour rattraper le mois de mars (covid et grève), je peux vous annoncer que nous avons réussi à faire un mois exceptionnel de 816.000 € ! Le meilleur depuis le début de l'année et le **premier** au-dessus de l'objectif. Ce qui va permettre de rattraper, un peu, le retard accumulé.*

*Pour y arriver tous les fonds de tiroir ont été grattés. Merci aux équipes d'avoir poussé chez les clients des commandes en avance. Ils se reconnaîtront..*

*Nous remarquons même que la hausse de l'OTD de 66 % Février, 72 % en Mars, continue sa croissance avec 74 % ce mois d'Avril.*

*L'OTD SAB est notable aussi puisqu'il est repassé au-dessus de 85 %.*

Madame B souligne qu'il résulte du document déposé par la société qu'en réalité au

moment de son licenciement, le chiffre d'affaires avait évolué favorablement ainsi l'évolution du chiffre d'affaires était la suivante :

- 9 M € en 2018
- 9.9 M € en 2019 (+ 900.000 € par rapport à l'année précédente)
- 7.2 M € en 2020 (-2.7 M € par rapport à l'année précédente)
- 8.3 € en 2021 (+ 1.1 M € par rapport à l'année précédente).

Les résultats des exercices ont évolué comme suit :

- 279.811 € en 2018
- -59.241 € en 2019
- -357.987 € en 2020
- -61.004 22 € en 2021 Madame B

Madame B indique qu'à la fin de l'année 2021, il y a donc eu une très forte augmentation du chiffre d'affaires de 1.100.000 € et une diminution des pertes de près de 300.000 €.

Elle indique que la société prétend que si même le chiffre d'affaires en 2021 était encourageant, celui-ci a été réalisé dans des marchés autres que l'aéronautique où les marges sont moindres, alors que rien ne permet de penser que le chiffre d'affaires du secteur aéronautique n'aurait pas été également encourageant, mais qu'en toute hypothèse, on voit une amélioration du chiffre d'affaires globale entre 2020 et 2021.

Elle souligne que contrairement à ce que soutient la société SEM, l'OTD est bien un indicateur de la santé financière d'une entreprise puisqu'il est un indicateur de performance qui renvoie au taux de produits finis et de livraisons effectuées en temps et en heure.

Elle indique qu'il y a lieu de souligner également qu'au printemps 2021, la société annonçait le rachat de la société V société concurrente ce qui démontre que le contexte financier était favorable.

Madame B indique que la société ne démontre pas que le licenciement serait lié à une réorganisation et que sa fonction aurait été supprimée, elle précise qu'elle était responsable des ressources humaines et qu'il serait pour le moins surprenant que la société puisse se passer d'un responsable des ressources humaines.

Elle conteste la position de la société SEM qui indique qu'il était prévu une automatisation du processus du calcul de la paie, tâche qui occupait une partie significative du temps de Madame B, un contrat avec une société externe ayant été signé alors que selon elle, elle n'était occupée qu'occasionnellement par le traitement de la paie puisqu'il s'agissait d'une tâche dévolue, comme le reconnaît d'ailleurs la société dans son courrier du 18 octobre, à Madame D

Enfin Madame B conteste le fait qu'elle n'aurait pas donné satisfaction.

Elle invoque tout d'abord le fait que les faits reprochés pour le mois de juillet 2019, à

---

savoir une erreur lors des paiements de salaire, se sont produits deux ans avant le licenciement et qu'en toute hypothèse cette charge était assurée par Madame D

Elle indique qu'en ce qui concerne l'audit qui a épinglé une possibilité d'amélioration dans le département des ressources humaines, il n'a pas été mis en évidence un manquement et que cet audit a eu lieu en octobre 2019, soit bien avant le licenciement et qu'en toute hypothèse des pistes d'amélioration ont été prises.

Elle indique qu'en ce qui concerne le fait que certains travailleurs aient reçu des documents confidentiels en février 2020 et au second trimestres 2021, il ne saurait s'agir d'une erreur lourde, que cette erreur n'a d'ailleurs eu aucune conséquence et qu'il était déjà arrivé que d'autres travailleurs et même le directeur oublient des documents dans l'imprimante.

Enfin en ce qui concerne le « drink » pris en février 2021 soit pendant la période Covid, elle indique avoir effectivement pris quelques minutes pour dire au revoir au représentant d'un des clients principaux de la société et ce, au sein d'un bureau dans lequel les mesures de distanciation sociale ont été respectées.

Madame B conclut en indiquant que la société échoue à démontrer l'existence d'une réorganisation et le fait que son licenciement serait lié à son inaptitude.

Surabondamment, elle précise qu'en février 2021 la société a engagée Monsieur Vi afin que celui-ci remplace, avec Madame D , Madame B dans ses fonctions, Madame B ayant été poussée vers la sortie notamment parce qu'elle était particulièrement attentive à la démotivation du personnel de l'entreprise et que le nouveau management voulait en terminer avec « la famille B. ».

Dans ses conclusions la société SEM indique, quant à elle, que le licenciement de Madame B est bien dû à une réorganisation qui a entraîné la disparition de sa fonction, cette réorganisation étant justifiée par la chute du chiffre d'affaires de la société filiale Mecaspring fortement dépendante du secteur aéronautique, qui a été impacté par la crise du Boeing 737–Max ainsi que par la crise du Covid.

La société reprend l'évolution du chiffre d'affaires, comme mentionné ci-avant.

La société précise que dans les comptes annuels couvrant l'exercice du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020, il a été fait état du fait que le secteur aéronautique qui représentait 40 % du chiffre d'affaires allait être fortement impactée par la crise sanitaire et que le carnet de commandes a dès lors subi un ralentissement qui pouvait engendrer une réduction temporaire de plus de 50 % sur les activités.

Elle précise que le conseil d'administration, dans les comptes annuels de l'année suivante, a bien précisé que le secteur aéronautique n'avait pas encore retrouvé son niveau d'activité antérieure.

La société indique que même si des mesures ont été prises pour diminuer la masse salariale, ce qui a permis de redresser partiellement le bénéfice d'exploitation, il y a lieu

---

de tenir compte du fait qu'au moment du licenciement, il y avait plusieurs années que la société Mecaspring était en perte.

La société précise également que ce n'est ni elle-même ni la société Mecaspring qui ont procédé à l'acquisition de la société V , dès lors que c'est une filiale qui a fait cet investissement et que cela ne permet donc pas de démontrer que le contexte financier était favorable.

La société indique que la charge salariale relative au poste de Madame B était beaucoup plus importante, dès lors qu'elle occupait une fonction de direction et bénéficiait d'une série d'avantages dont ne bénéficiait pas la personne en charge de la paie, Madame D , et qu'en outre une automatisation du processus de calcul de paie avec l'intervention d'une société externe devait être mise en place.

La société précise qu'en licenciant Madame B et en augmentant très légèrement le temps de travail de Madame D cela permettait de diminuer significativement la masse salariale au sein du département RH.

Elle précise que c'est Monsieur V directeur administratif et financier à l'époque du licenciement, qui a repris la responsabilité du département des ressources humaines.

Elle précise également, qu'en février 2021 un autre membre de la direction a été licencié sans être remplacé à savoir le directeur qualité, ce qui confirme l'existence d'une réorganisation et que donc les motifs repris dans le document C4 correspondent bien à la réalité.

La société rappelle que le contrôle des juridictions quant au motif du licenciement est un contrôle marginal, l'employeur étant maître de la gestion de son entreprise et qu'en l'espèce c'est bien la baisse avérée du chiffre d'affaires et de la marge bénéficiaire qui a été à l'origine de la décision de réduire la masse salariale et donc de licencier Madame B.

La société reprend ensuite les griefs formulés à l'égard du travail de Madame B, en indiquant que celle-ci ne donnait pas entièrement satisfaction puisqu' en juillet 2019 l'accord sectoriel 2019 été mal exécuté et qu'il y a eu une erreur dans le calcul des salaires qui a eu pour conséquence une augmentation du salaire horaire des ouvriers de l'ordre de 0,79 € au lieu de 0,18 €, que même si la responsabilité de cette erreur n'était pas uniquement imputable au service RH le contrôle et la gestion du payroll est une responsabilité directe de la DRH.

La société invoque ensuite le fait que l'audit a épinglé que le service RH constituait une faiblesse dans l'organisation.

Elle précise qu'il y a deux erreurs lourdes qui sont attribuables à Madame B, puisque des documents confidentiels concernant le renouvellement ou non des CDD ont été remis par erreur à un travailleur, en même temps que sa fiche d'évaluation et que des fiches de paie ont été oubliées sur une imprimante commune.

---

Enfin, elle épingle le drink organisé en février 2021 durant la période Covid.

La société conclut en indiquant que le licenciement est bien fondé sur des motifs raisonnables, à savoir les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'on ne peut soutenir qu'un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable confronté à une détérioration de la situation économique liée à la pandémie mondiale qui affectait son chiffre d'affaires et sa rentabilité.

À titre subsidiaire, si le tribunal devait faire droit à la demande quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, elle sollicite que celle-ci soit ramenée au minimum de 3 semaines de rémunération.

Position du tribunal :

Le tribunal épingle tout d'abord le fait que les reproches formulés quant à l'aptitude au travail de Madame B semblent bien n'être formulés que pour les besoins de la cause, puisqu'il n'apparaît pas des pièces déposées qu'il y ait eu, durant les relations de travail, des reproches formulés à l'égard de Madame B.

Certains des reproches formulés quant à l'aptitude au travail de Madame B sont largement antérieurs au licenciement.

Les seuls faits plus récents à savoir le fait d'avoir oublié sur une imprimante commune des fiches de paie et le fait d'avoir remis par erreur à un travailleur, en même temps que sa fiche d'évaluation, des documents concernant le renouvellement ou non des CDD, relève d'une erreur humaine et ne peut être considéré comme *une rupture de confidentialité*, comme le qualifie la société. Cela ne peut être épinglé comme dénotant un manque de rigueur et de professionnalisme de Madame B qui travaillait depuis de nombreuses années en qualité de directrice des ressources humaines sans que son travail n'ait jamais été remis en question.

Le fait d'avoir offert un verre au représentant d'un client principal en présence de deux personnes, dans un bureau, en respectant les mesures de distanciation, selon Madame B, en février 2021 ne peut non plus être considéré comme une conduite ou une attitude pouvant justifier le licenciement.

Reste dès lors à se pencher sur le premier motif invoqué, et seul motif d'ailleurs invoqué au départ, à savoir une réorganisation.

À cet égard, le tribunal aura égard à l'évolution du chiffre d'affaires comme présenté dans les pièces déposées par la société SEM.

Il résulte des pièces déposées, qu'au moment du licenciement de Madame B le chiffre d'affaires avait augmenté d'un 1. 100.000 € par rapport à l'année précédente.

Si effectivement le secteur de l'aéronautique a été touché par la crise Covid qui a marqué essentiellement l'année 2020, force est de constater qu'il y a eu une progression tout à fait favorable, puisque les résultats des exercices 2020-2021 laissent apparaître une très

importante diminution des pertes.

La société SEM indique dans ses conclusions que le conseil d'administration, dans les comptes annuels de l'année 2021, a bien précisé que le secteur aéronautique n'avait pas encore retrouvé son niveau d'activité antérieure, mais le tribunal constate que dans ce même document il est également précisé que les pertes de 2021 liées à la crise dans le secteur aéronautique et aux effets de la pandémie devraient n'être que temporaires et se sont fortement réduites par rapport à 2020 et il est également précisé, que les autres secteurs d'activité ont connu une croissance significative au cours des dernières années venant partiellement compenser les volumes en aéronautique et que davantage de synergies sont possibles à la suite de l'acquisition du groupe V.

Les perspectives étalent donc nettement moins négatives que ce que présente la société.

Le tribunal ne peut que s'étonner que ce soit précisément lorsque le chiffre d'affaires évolue très favorablement, ce qui est d'ailleurs confirmé dans le courriel de Monsieur J. directeur de production, que la décision de licencier Madame B a été prise.

Le tribunal estime que cette décision n'aurait pas été prise par un employeur normal et raisonnable, sans qu'il n'y ait à tout le moins, compte tenu de la fonction de direction exercée par Madame B, une « préparation » à ces changements.

La société dépose à son dossier un organigramme général d'octobre 2018 ainsi que l'organigramme du service financier et des ressources humaines de novembre 2019 et enfin l'organigramme du service administratif et financier et de la direction du mois d'août 2022, soit plus d'un an après le licenciement de Madame B.

Ces pièces ne suffisent pas à démontrer la réorganisation qui aurait eu lieu au moment du licenciement de Madame B.

Le tribunal relève que dans l'organigramme du service financier et des ressources humaines de novembre 2019, Monsieur V. n'apparaît pas alors qu'il apparaît dans l'organigramme du mois d'août 2022 ce qui laisse à penser qu'il a effectivement été engagé comme le soutient Madame B.

Il n'y a pas d'organigramme déposé pour la période qui a suivi le licenciement de Madame B.

La société indique que Madame B n'a pas été remplacée, mais le temps de travail de Madame D. a été augmenté, la société a en outre fait appel à un service externe, ce qui représente un coût pour le calcul des paies et Monsieur V. qui occupait également un poste de direction (avec le salaire que cela implique) a été engagé puisqu'il apparaît dans l'organigramme d'août 2022.

Si on ajoute à cela le fait que le licenciement est intervenu au moment où il y avait une très forte augmentation du chiffre d'affaires, on peut sérieusement se poser la question de savoir si un employeur prudent et raisonnable aurait agi de la sorte.

Le tribunal ne le pense pas.

Le tribunal estime dès lors, contenu de ces différents éléments, que le licenciement de Madame B revêt un caractère manifestement déraisonnable justifiant qu'une indemnité lui soit versée laquelle, sera toutefois limitée à 10 semaines de rémunération, soit la somme de 16.825,42 € bruts.

**Complément d'indemnité compensatoire de préavis**

Madame B estime que l'Indemnité compensatoire de préavis qu'elle a perçue, soit 61.424,88 €, n'a pas été correctement calculée dès lors, que la rémunération annuelle de référence ne tenait pas compte des éco chèques de 240 €, ni de la prime sectorielle de 211,52 € et qu'elle évaluait à 350 € par mois l'utilisation du véhicule de société.

Madame B bénéficiait d'une BMW X4 avec carte essence et estime donc, en citant plusieurs décisions de jurisprudence, que cet avantage doit être évalué à 500 €/mois.

La société ne semble pas contester qu'il y ait lieu d'inclure dans le calcul de la rémunération de référence la prime annuelle sectorielle de 211,52 € ainsi que les éco chèques, mais estime par contre que l'évaluation du véhicule de société a été correctement faite.

Elle estime donc, à titre subsidiaire, que le solde à payer à Madame B serait limité à 97,74 €.

Le tribunal estime qu'il y a lieu d'inclure effectivement dans la rémunération de référence les éco chèques ainsi que la prime sectorielle.

En ce qui concerne le véhicule de société, force est de constater qu'il s'agit d'un véhicule BMW X4 avec une carte essence, apparemment sans limitation. Compte tenu du coût que représente un tel véhicule ainsi que l'utilisation du carburant, le tribunal estime qu'effectivement cet avantage peut être évalué à 500 € par mois.

Il sera donc fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire soit la somme de 1390,04 €.

Les dépens doivent être mis à charge de la société et le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de cantonnement.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL**, statuant publiquement et contradictoirement,

**Dit** la demande recevable et en grande partie fondée ;

**Condamne** en conséquence la SA SEM Management à payer à Madame B :

- la somme de 1 390,04 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- la somme de 3 365,08 € brut à titre d'amende civile ;
- la somme de 16 825,42 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

**A majorer** des Intérêts depuis la date de la rupture du contrat.

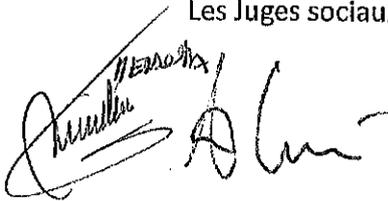
**Condamne** la SA SEM Management aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 3000 € ainsi que 22 € correspondant à la contribution au fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

**AINSI jugé** par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de :

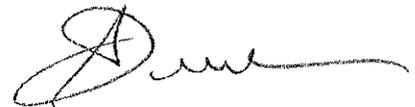
THIRION M  
MENDOLIA M  
THIELMANN S A.

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

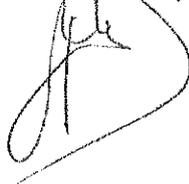


Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **15/01/2024** par **THIRION M** , Juge, assistée de **MASSART MI** Greffier,

Le Greffier,



Le Juge.

