



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/218/A
Date du prononcé 10 janvier 2023
Numéro du rôle 2021/AL/627
En cause de : B D C/ LUMETAL SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

* Contrat de travail – amende civile licenciement manifestement déraisonnable (CCT n°109)
--

EN CAUSE :

Monsieur D B, RRN

partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur B.* »

ayant pour conseil Maître Véronique MARTIN, Avocat à 4800 VERVIERS, place Albert 1er, 8
et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil,

CONTRE :

La SA LUMETAL, dont le siège social est établi à 4837 BAELEN (LG.), Overoth, 12, Inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0452.575.076

partie intimée, ci-après dénommée « *sa L.* »

ayant pour conseil Maître Rodrigue CAPART, Avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies, 7
et ayant comparu par Maître Rodrigue CAPART et Maître Carole ASSAF,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 novembre 2022, et notamment :

le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 24 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère chambre (R.G. 20/218/A) ;

la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 15 décembre 2021 et notifiée à la sa L. par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;

le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la cour le 22 décembre 2021 ;

l'ordonnance rendue le 3 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22 novembre 2022 ;

les conclusions, les conclusions de synthèse, ainsi que les ultimes conclusions de la sa L., reçus au greffe de la cour respectivement les 30 mars 2022, 30 juin 2022 et 28 octobre 2022 ;

les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles de Monsieur B., reçues au greffe de la cour respectivement les 29 avril 2022 et 20 septembre 2022 ;
les dossiers de pièces de Monsieur B., reçus au greffe de la cour les 20 septembre 2022 et 10 novembre 2022 ;
le dossier de pièces de la sa L., reçu au greffe de la cour le 9 novembre 2022 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 22 novembre 2022, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 10 janvier 2023.

I LES FAITS

1

La sa L. est active dans le secteur de la construction mécano-soudée.

2

Monsieur B. est entré au service de la sa L. le 6 février 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, en qualité de mécanicien (pièce 1 du dossier de la société).

3

Monsieur B. a connu une longue période d'incapacité de travail à partir du 17 août 2018 (pièce 24 de son dossier).

4

Le 23 septembre 2019, Monsieur B. a introduit une demande de trajet de réintégration auprès du conseiller en prévention – médecin du travail (pièce 38 de son dossier).

Un premier rendez-vous a été fixé par le conseiller en prévention – médecin du travail au 21 octobre 2019 (pièce 42 du dossier de Monsieur). Monsieur B. ne s'est pas présenté à ce rendez-vous.

Par e-mail du 24 octobre 2019 (pièce 42 du dossier de Monsieur), Monsieur B. a été convoqué à un second rendez-vous en date du 22 novembre 2019.

5

Le dernier certificat d'incapacité de travail communiqué par Monsieur B. à la sa L. couvrait une période prenant fin le 31 octobre 2019 (pièce 3 du dossier de la société).

Par courrier du 31 octobre 2019 (pièce 6 du dossier de la société), la sa L. a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 mentionne à titre de motif précis de chômage : « *poste de travail supprimer* » (pièce 7 du dossier de la société).

6

Par courrier daté du 6 novembre 2019 et adressé par voie recommandée le 12 novembre 2019 (pièce 5 du dossier de Monsieur), Monsieur B. a demandé à la sa L. les motifs de son licenciement.

7

Le 22 novembre 2019, le second rendez-vous fixé par le conseiller en prévention – médecin du travail ne s'est finalement pas tenu, Monsieur B. l'ayant informé que « *son patron [lui avait] donné [son] préavis et [qu'il retravaillait] dans une autre société* » (pièce 42 du dossier de Monsieur).

8

Par courrier de son organisation syndicale du 30 janvier 2020 (pièce 9 de son dossier), Monsieur B. a réclamé le paiement d'une amende civile de 2 semaines de rémunération ainsi que le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 12 semaines de rémunération.

9

Par e-mail du 7 février 2020 (pièce 11 du dossier de la société), la sa L. a confirmé que le motif du licenciement était la suppression du poste de Monsieur B., comme indiqué sur le formulaire C4 et qu'il n'avait pas été remplacé.

10

Les parties se sont encore échangé quelques courriers sans parvenir à mettre un terme à leur litige.

11

Monsieur B. a introduit la présente procédure par requête du 23 mars 2020.

II LE JUGEMENT DONT APPEL**12**

Par le jugement dont appel du 24 novembre 2021, le tribunal du travail de Liège (division Verviers) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit la demande recevable mais on fondée.
En déboute Monsieur B.*

Condamne Monsieur B. aux dépens, liquidés pour la sa L. à l'indemnité de procédure de 1 430 EUR (outre 20 EUR de contribution au fonds d'aide juridique) et à néant pour Monsieur B. »

III L'APPEL

13

Monsieur B. a interjeté appel de ce jugement par requête du 15 décembre 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions, il demande la réformation du jugement et la condamnation de la sa L. au paiement des suivantes :

- 1 592,44 EUR nets à titre d'amende civile (2 semaines) ;
- 13 535,75 EUR nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines) ;
- les intérêts sur ces sommes.

Il demande également la condamnation de la sa L. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 1 582 EUR.

14

La sa L. demande la confirmation du jugement dont appel.

Elle demande en outre la condamnation de Monsieur B. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 1 540 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

15

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

16

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Amende civile

5.1.1 Principes

17

La CCT n° 109 est applicable au licenciement de Monsieur B., intervenu postérieurement au 1^{er} avril 2014.

Cette CCT organise la droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Ainsi, en vertu de l'article 4 de la CCT :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

18

L'employeur peut communiquer d'initiative les motifs du licenciement (article 6 de la CCT).

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement, le travailleur peut en demander la communication dans les deux mois qui suivent le licenciement (article 4 de la CCT).

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, dans les deux mois de la demande conforme à l'article 4 précité, est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (article 7 de la CCT).

19

Le formulaire C4 peut être le vecteur de la communication d'initiative des motifs du licenciement par l'employeur¹.

20

Que l'employeur choisisse de communiquer d'initiative (conformément à l'article 6 de la CCT n°109) ou de communiquer à la suite de la demande formulée par le travailleur (en application de

¹ Trib. trav. Bruxelles (fr), 28 avril 2017, R.G. n°15/1083/A. Voy. également dans ce sens : C. trav. Liège, division Namur, 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p.25 ; trib. trav. Bruxelles (fr), 7 septembre 2016, R.G. n°15/473/A ; trib. trav. Bruxelles (fr), 3 janvier 2017, R.G. n°15/2842/A ; trib. trav. Liège, division Arlon, R.G. n°16/110/A ; trib. trav. Bruxelles (fr), 6 septembre 2016, R.G. n°15/10309/A. ; P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.7 ; S. Gérard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : un première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr.D.S.*, 2014/3, p. 144 ; Ch. Engels, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 ? », *J.T.T.*, 2017, p. 440.

l'article 5 de la CCT n°109), le contenu de la communication est le même : il doit s'agir des « *motifs concrets qui ont conduit [au] licenciement* »².

Les partenaires sociaux ont précisé 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. »*³

L'objectif est que le travailleur puisse « *apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier* »⁴.

Une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite.

Par contre, elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées⁵.

5.1.2 Application en l'espèce

21

Monsieur B. réclame la condamnation de la sa L. au paiement de l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT au motif que la sa L. n'a pas répondu à sa demande de communication des motifs du 6 novembre 2019 (pièce 5 du dossier de Monsieur).

La sa L. ne conteste pas qu'elle n'a pas répondu à ce courrier dans le délai imposé par le texte. Elle estime en revanche qu'elle avait spontanément communiqué les motifs du licenciement avant sa demande formelle, par les motifs repris au formulaire C4 en ces termes : « *poste de travail supprimer* » (pièce 7 du dossier de la société).

22

Comme la cour l'a relevé ci-avant, il n'est pas interdit à l'employeur de communiquer spontanément les motifs concrets du licenciement par le moyen du formulaire C4.

23

² L'article 5 de la CCT n°109 évoque non seulement que la communication de l'employeur doit avoir pour objet ces « motifs concrets » mais ajoute que « la lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs ». Nous sommes d'avis qu'il ne s'agit pas d'une obligation supplémentaire mais simplement d'une précision, un peu redondante, de la première obligation.

³ Rapport précédant la CCT n°109, p. 3.

⁴ Rapport précédant la CCT n°109, p. 3.

⁵ Voy. en ce sens C. trav. Liège, division Liège, 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 20147, p.25.

Il appartient cependant à la cour de déterminer si les motifs de licenciement communiqués à cette occasion sont des motifs concrets qui ont conduit à au licenciement, au sens de la CCT n°109.

La motivation est, certes, peu circonstanciée et les explications évoquées par la sa L. ne sont nullement développées mais il n'en demeure pas moins que Monsieur B. était parfaitement capable, à leur lecture, d'appréhender le contexte dans lequel la sa L. s'était inscrite pour le licencier et d'apprécier en toute connaissance de cause le caractère déraisonnable voire arbitraire de son licenciement. Il a d'ailleurs déjà été dit pour droit que le motif suivant était suffisamment concrets : « *tenant compte des difficultés rencontrées, il a été procédé à une restructuration avec suppression du poste que vous occupiez* » 6.

24

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande d'amende civile non fondée.

5.2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1 Principes

25

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « *licenciements manifestement déraisonnables* »).

26

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« 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. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« 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

⁶ trib. trav. Bruxelles (fr), 7 décembre 2016, R.G. n°15/1281/A.

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. »

La doctrine⁷ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010⁸.

27

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

28

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération⁹.

⁷ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

⁸ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*¹⁰.

5.2 Application en l'espèce

29

En l'espèce, la cour a dit pour droit que la sa L. a communiqué à Monsieur B. les motifs de son licenciement par le formulaire C4.

Par conséquent, chacune des parties doit collaborer à l'administration de la charge de la preuve.

30

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la sa L. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

Il convient donc de se placer au 30 octobre 2019 pour apprécier la décision de licenciement.

31

Lors du licenciement, la sa L. a invoqué, à titre de motif de licenciement, la suppression du poste de Monsieur B. En termes de conclusions, il s'agit toujours du motif avancé.

Pour être plus précis, la position de la sa L. est la suivante :

- Avant son incapacité de travail, Monsieur B. était principalement occupé à la réalisation de poteaux pour l'entreprise D., nécessitant l'utilisation d'une seule machine.
- Pendant l'incapacité de travail de Monsieur B., la sa L. a fait l'acquisition d'une nouvelle machine remplaçant la machine qu'utilisait Monsieur B. Cette nouvelle machine permet de réaliser le travail en une seule fois et de manière autonome (sans que la présence d'un opérateur soit requise en permanence), ce qui a engendré que l'ancienne

⁹ Article 9 de la CCT n°109.

¹⁰ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

machine « *n'a plus été utilisée dans l'atelier depuis qu'elle a été remplacée par la nouvelle, plus performante* » (page 9 des conclusions de la société).

- La sa L. a vu le volume global de ses commandes sensiblement diminuer durant l'incapacité de travail de Monsieur B. La société D. n'a commandé qu'un seul poteau en 2019. Corrélativement, le chiffre d'affaires a drastiquement chuté en 2020. La sa L. a donc subi une baisse importante de ses activités prévisible dès la fin de l'année 2019.
- La « *sa L. n'a jamais cherché à remplacer Monsieur B.* » (page 13 de ses conclusions).

32

Force est cependant de constater qu'aucune de ces affirmations n'est établie. Certains éléments du dossier en démentent même certaines de façon catégorique.

32.1

Tout d'abord, il n'est absolument pas démontré que Monsieur B. était cantonné à l'utilisation d'une seule machine.

La cour est d'autant moins convaincue par l'affirmation de la sa L. que :

- Durant toute la procédure d'instance et même dans ses premières conclusions d'appel, la sa L. affirmait que « *la tâche unique de [Monsieur B.] consistait à travailler avec une machine qui n'est plus utilisée dans l'atelier* » (page 9 de ses premières conclusions d'appel, la cour souligne). Après que Monsieur B. a fermement contesté ce point, la sa L. est revenue sur sa position pour soutenir que « *sa tâche principale consistait à travailler avec [cette] machine* » (page 9 de ses dernières conclusions, la cour souligne) et a évalué cette tâche principale à « *environ 70% de son temps de travail* » (page 11 de ses dernières conclusions). Ce revirement de position n'est pas de nature à emporter la conviction de la cour.
- Monsieur B. dépose des attestations, conformes au prescrit du Code judiciaire, d'anciens collaborateurs de l'entreprise qui soutiennent que tous les employés travaillent sur toutes les machines (pièces 34 et 35 du dossier de Monsieur).
- Par l'e-mail adressé à la sa L. au moment du début de son incapacité de travail et donc *in tempore non suspecto*, Monsieur B. évoque comme l'une des causes de son incapacité de travail le fait que « *après le départ de Greg, [il] a été mis à rude épreuve concernant le travail puis à suivi le départ de Jean-mi qui n'a pas arrangé les choses* » (pièce 24 du dossier de Monsieur). Ceci démontre encore que Monsieur B. ne travaillait pas dans sa bulle et n'était pas cantonné à une seule tâche sans lien avec le reste du fonctionnement de l'entreprise.

32.2

Ensuite, s'il est bien démontré que la sa L. a acheté une nouvelle machine le 15 avril 2019 (pièce 11 du dossier de Monsieur), le gain en temps et en main d'œuvre n'est pas objectivé.

La sa L. ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle affirme que l'ancienne machine « *n'a plus été utilisée* » (page 9 des conclusions de la société). Avec Monsieur B., la cour relève d'abord que la sa L. ne s'est pas séparée de l'ancienne machine. C'est donc bien qu'elle a conservé une certaine utilité. De plus, il a été exposé à l'audience que cette ancienne machine était indispensable pour réaliser les socles des poteaux livrés à la société D. Après le licenciement de Monsieur B., il convenait donc encore qu'un opérateur utilise cette ancienne machine.

32.3

La question de la baisse des commandes et du chiffre d'affaires n'est pas plus claire.

Concernant, la baisse des commandes, elle produit un « *relevé de la facturation des commandes de poteaux* » pour la société D. pour les années 2017 à 2020 (pièce 14 de son dossier). Contrairement à ce qu'affirme la sa L., la pièce 14 de son dossier n'établit pas que la société D. ne lui aurait passé qu'une seule commande en 2019 (page 11 de ses conclusions). Ce que cette pièce démontre¹¹, c'est que deux commandes de 2019¹² ont été réalisées en 2020 et que la société a très peu produit après le mois de février 2020 et donc à partir des périodes de confinement. Cette pièce ne constitue pas la liste des commandes effectuées en 2019. Il est tout à fait possible que ces commandes de 2019 aient été réalisées en 2021, après la crise liée au coronavirus et que, dans ce cas, elles n'apparaissent pas sur ce document.

Cette pièce 14 ne permet même pas d'établir avec certitude les travaux restant encore à exécuter en 2021 pour les années 2017 et 2018 puisque la dernière commande exécutée en décembre 2020 datait de 2017. Il n'est donc pas non plus impossible qu'il soit resté des commandes de 2017 et 2018 à honorer en 2021.

En ce qui concerne la baisse drastique du chiffre d'affaire en 2020, elle n'est pas non plus probante. Une grande partie des entreprises belges et a été impactée très négativement par la crise liée au coronavirus en 2020. La cour ignore le chiffre d'affaires des années 2021 et 2022 et n'est donc pas en mesure de déterminer si la baisse du chiffre d'affaires de l'année 2020 s'est ou non inscrit dans la durée et aurait par conséquent pu être prévue dès la fin de l'année 2019 ou si, au contraire, cette baisse est exclusivement liée à la crise qui n'a débuté qu'en mars 2020 et donc bien après la décision de licenciement. La circonstance que la sa L. n'emploie à l'heure actuelle plus aucun travailleur salarié (pièces 17et 18 de son dossier) n'est pas non plus démonstratrice d'une diminution structurelle de l'activité depuis 2019 puisque la sa L. expose avoir recours à des travailleurs intérimaires et collaborer avec des travailleurs indépendants (page 15 de ses conclusions).

¹¹ En admettant qu'il s'agit bien d'extractions de chiffres comptables officiels, ce qui semble être le cas puisque les chiffres concordent avec les chiffres d'affaires attestés par l'expert-comptable (pièce 16 du dossier de la société).

¹² Il a été exposé à l'audience que le numéro de « *l'affaire* » permettait de déterminer l'année de la commande, ce numéro commençant par l'année de commande.

Ce que cette pièce 14 du dossier de la société permet en revanche de démontrer, c'est qu'au moment de la prise de décision de licenciement en octobre 2019, il restait à tout le moins à honorer des commandes des années 2017, 2018 et 2019 pour un montant total d'environ 200 000 EUR, ce qui n'est tout de même pas une charge de travail anodine. Cette pièce a donc plutôt tendance à démontrer que la sa L. avait encore une activité importante à la fin de l'année 2019, lorsque Monsieur B. devait reprendre le travail.

32.4

La sa L. affirme enfin qu'elle « *n'a jamais cherché à remplacer Monsieur B.* » (page 13 de ses conclusions).

Pourtant Le 10 octobre 2019, soit quelques jours avant l'expiration du dernier certificat médical d'incapacité de travail de Monsieur B. et alors qu'il avait introduit une demande de trajet de réintégration et donc quelques jours avant la notification de la rupture, une offre d'emploi au sein de la sa L. a été publiée sur le site du FOREm pour un poste de « *métallier préparateur soudeur* » (référence 3023382, pièce 3 du dossier de Monsieur B.). Cette offre d'emploi a ensuite été republiée le 27 novembre 2019 (idem) et le 9 janvier 2020 (référence 4412101, pièce 3 du dossier de Monsieur B.).

Cette fonction correspond au type de fonction qui était exercé par Monsieur B. en sa qualité de mécanicien. Ce point n'est pas contesté par la sa L.

La sa L. soutient cependant que ces offres d'emploi n'auraient pas été publiées à sa demande et qu'elles résulteraient de la seule initiative d'une société de recrutement S.

Cette affirmation ne résiste pas à l'analyse.

L'e-mail invoqué par la sa L. à l'appui de sa thèse et émanant de la société de recrutement S. précise ce qui suit :

« Après vérification sur le site du FOREm, nous avons constaté que le numéro 4412101 ne correspond à aucune annonce chez S. Par contre, je vous confirme que nous avons désactivé l'annonce 3023382 qui était en ligne pour S. Celle-ci étant prolongée de notre propre initiative. » (pièce 10 du dossier de la société, la cour souligne)

La cour ne fait pas la même lecture que la sa L. de cet e-mail. A ses yeux, il démontre au contraire que la sa L. est bien à l'initiative de l'offre d'emploi sous la référence 4412101 et qu'elle a bien demandé à la société S. de publier la première offre d'emploi sous la référence 3023382 (soit précisément celle du 10 octobre 2019). Ce n'est que la prolongation du 27 novembre 2019 qui est intervenue à l'initiative de la société S. C'est d'ailleurs l'évidence. Il n'est pas possible qu'une société de recrutement prenne seule l'initiative, sans aucune demande d'un employeur, de mettre en ligne une première annonce, pour un poste dont elle ne connaît aucunement les caractéristiques.

La cour retient donc que la sa L. a entendu remplacer Monsieur B.

33

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime qu'il n'est pas établi que le poste de Monsieur B. a été supprimé. Par conséquent, la sa L. ne démontre pas que le licenciement est fondé sur un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. La conduite et l'aptitude de Monsieur B. n'ont jamais été sérieusement¹³ remises en cause.

La cour ne se livre pas à une appréciation en opportunité de la décision de licenciement de Monsieur B. Elle se limite à constater que les faits invoqués par la sa L. sont inexacts et n'ont pas pu fonder une décision de licenciement.

Partant, le licenciement de Monsieur B. est manifestement déraisonnable.

34

Le montant de l'indemnité doit être déterminé par la cour dans la fourchette suivante : 3 à 17 semaines. Il dépend de l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement.

Monsieur B. réclame une indemnité de 17 semaines de rémunération, la sa L. invoquant à titre subsidiaire une limitation du *quantum* à 3 semaines.

Une indemnité modérée de 10 semaines sera en l'espèce retenue car les motifs invoqués par la sa L., quoique non prouvés, ne paraissent pas pour autant complètement fantaisistes et qu'il est possible de retenir une simple mauvaise appréciation de la situation. La cour relève d'ailleurs qu'initialement, Monsieur B. ne réclamait pas l'indemnité maximale (courrier de son organisation syndicale du 30 janvier 2020, pièce 9 de son dossier).

35

L'appel est fondé et la sa L. est condamnée au paiement de la somme brute de 7 962,20 EUR selon le décompte de rémunération de référence établi par Monsieur B. et non contesté par la sa L.

5.3 Dépens

36

¹³ En termes de conclusions, la sa L. invoque un « *manque de motivation et une attitude négative* » (page 15) mais ces reproches ne sont absolument pas objectivés et n'ont jamais fait l'objet du moindre avertissement. La cour relève encore que l'e-mail par lequel Monsieur B. a annoncé son incapacité de travail (e-mail du 17 août 2018, pièce 24 de son dossier) ne correspond pas à la manière dont un travailleur démotivé et négatif s'exprime (« *J'adore mon travail et l'ambiance à l'atelier (...) mais voilà ça ne se commande pas et je n'aurais jamais pensé que cela m'arriverais. (...) Je suis sincèrement désolé pour l'organisation de l'atelier mais mon médecin m'a dit qu'il valait mieux un peu de repos avant de tomber trop bas* »).

Les premiers juges ont condamné Monsieur B. aux dépens d'instance, liquidés dans le chef de la sa L. à la somme totale de 1 450 EUR (indemnité de procédure et contribution relative à l'aide juridique de deuxième ligne).

Monsieur B. demande à la cour de réformer le jugement et de condamner la sa L. aux entiers dépens d'instance et d'appel.

La sa L. demande la confirmation du jugement *a quo* sur ce point et la condamnation de Monsieur B. aux dépens d'appel.

6.3.1 Principes

37

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

6.3.2 Application en l'espèce

38

En l'espèce, la cour estime inopportun de procéder à une quelconque compensation des dépens puisque la sa L. succombe quant au poste principal (licenciement reconnu manifestement déraisonnable).

39

Il convient donc de réformer le jugement dont appel de condamner la sa L. à supporter ses propres dépens d'instance ainsi que les dépens d'instance de Monsieur B., liquidés à la somme de 20 EUR à titre contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

La sa L. sera également condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur B., liquidés à la somme totale de 1 562 EUR (indemnité de procédure d'appel et contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur la demande d'amende civile,

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa L. au paiement de la somme brute de 7 962,20 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 31 octobre 2019,

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa L. à supporter ses propres dépens d'instance ainsi que les dépens d'instance de Monsieur B., liquidés à la somme de 20 EUR,

Condamne la sa L. à supporter ses propres dépens et d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur B., liquidés à la somme totale de 1 562 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
G L, conseiller social au titre d'employeur
J S, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **DIX JANVIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Président