



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

24/3939/A

Date du prononcé

11 mars 2026

Numéro du rôle

2025/AL/121

En cause de :

YH Transport SRL
C/
T [REDACTED] A [REDACTED]

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – licenciement – motif grave – absence injustifiée – loi 3 juillet 1978 (article 35)
--

EN CAUSE :

La SRL YH Transport, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0658.757.385, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 10, partie appelante, ci-après dénommée « *la SRL* »

ayant pour conseils maître E. M. , avocat à 1050 IXELLES, et maître T. avocat à 1931 BRUCARGO, et ayant comparu par maître S. P.

CONTRE :

Monsieur A. T., RRN , domicilié à ,
partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur T.* »

ayant comparu par son conseil maître S. D. , avocat à 4020 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 février 2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 7 janvier 2025 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1ere chambre bis (R.G. 24/3939/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 21 février 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 février 2025 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 mars 2025 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 4 mars 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 9 avril 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2026 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse, ainsi que les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 26 mai 2025, 26 septembre 2025 et 27 novembre 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 1^{er} août 2025 et 27 octobre 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie intimée, reçus au greffe de la cour les 26 mai 2025, 26 septembre 2025 et 27 novembre 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 11 février 2026 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 27 octobre 2025 ;
- l'ordonnance prise par la première présidente en date du 10 février 2026 désignant Madame S. B., juge au tribunal du travail de Liège, faisant fonction de présidente, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, pour remplacer le magistrat légitiment empêché lors de l'audience du 11 février 2026 ;

Lors de l'audience publique du 11 février 2026, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

1.

Monsieur T. introduit la présente procédure par requête déposée le 25 octobre 2024.

Dans cette requête, il demande au tribunal de condamner la SRL à lui payer les sommes suivantes:

- Une indemnité compensatoire de préavis de 5.895,26 EUR brut, « *au taux légal depuis le 5 avril 2024 jusqu'à complet paiement* » (expression qu'il faut manifestement lire comme « à majorer des intérêts au taux légal depuis le 5 avril 2024 jusqu'à complet paiement »)
- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 9.110,86 EUR brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 5 avril 2024 jusqu'à complet paiement.

Il demande en outre au tribunal d'assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution ni de cantonnement et de condamner la SRL aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

2.

Par jugement du 7 janvier 2025, statuant par défaut à l'égard de la SRL, le tribunal fait entièrement droit à la demande de Monsieur T.

Il condamne la SRL à lui payer toutes les sommes demandées.

Il condamne la SRL aux dépens d'instance, soit l'indemnité de procédure réduite à la somme de 937,50 EUR en raison du défaut et la contribution au fonds d'aide juridique de 24 EUR.

3.

La SRL interjette appel de ce jugement par requête déposée le 21 février 2025.

Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse, elle demande à la cour de mettre à néant le jugement dont appel et donc :

- A titre principal, de dire l'action de Monsieur T. non fondée et de dire pour droit que
 - o Le motif grave est fondé
 - o Le licenciement de Monsieur T. ne présente pas un caractère manifestement déraisonnable et que la SRL n'est par conséquent pas redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
- A titre subsidiaire,
 - o « *si (...) la cour devait – quod non - considérer le motif grave comme fondé* » (expression qu'il faut manifestement lire comme « si (...) la cour devait – quod non - considérer le motif grave comme non fondé »), dire que l'indemnité de rupture devrait, en tout état de cause, être de 9 semaines, soit 4.737,70 EUR brut,
 - o si la cour devait considérer que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est fondée, limiter le montant de l'indemnité due par la SRL à 3 semaines de rémunération.
- En tout état de cause, condamner Monsieur T. aux dépens des deux instances :
 - o Indemnité de procédure de première instance : 937,50 EUR
 - o Indemnité de procédure d'appel : 1.726,74 EUR (montant de base).

Selon le dispositif de ses ultimes conclusions de synthèse, Monsieur T. demande la confirmation du jugement dont appel dans toutes ses dispositions et la condamnation de la SRL à l'indemnité de procédure d'appel de 1.726,74 EUR.

II. LES FAITS

4.

Monsieur T. travaille pour le compte de la SRL du 25 juin 2022 au 6 août 2022 en qualité de chauffeur livreur.

Il travaille ensuite pour le compte de la SRL dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 7 novembre 2022 au 31 décembre 2022, immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée débutant le 1^{er} janvier 2023, toujours en qualité de chauffeur livreur.

Monsieur T. est en incapacité de travail à partir du 9 mai 2023. Son incapacité est prolongée de façon quasi ininterrompue jusqu'au 31 mars 2024. La période allant du 7 août au 10 septembre 2023 ne semble pas couverte par un certificat médical mais les parties semblent s'accorder sur le fait que Monsieur T. n'est pas revenu au travail depuis le début de son incapacité.

Le 5 avril 2024, la SRL notifie à Monsieur T. son licenciement pour motif grave, par un courrier recommandé expédié à cette date.

Dans cette lettre, le motif grave est décrit comme suit :

*« En date du **05/04/2024**, nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Conformément aux dispositions du code de travail, on vous parvient une précision portant sur les motifs justifiant votre licenciement.*

Vos infractions sont les suivantes :

- **05/04 : Avertissement pour absence injustifiée 3/04/2024**
- **04/04 : Avertissement pour absence injustifiée 2/04/2024**
- **04/04 : Avertissement pour absence injustifiée 1/04/2024**

Ces faits constituent un manquement à vos obligations et une violation des dispositions aussi bien contractuelles que légales qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de cette collaboration. » (sic !)

III. LA POSITION DE LA COUR

A. RECEVABILITE DE L' APPEL

5.

Il ne résulte d'aucune pièce déposée par les parties que le jugement dont appel 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 code judiciaire, ont été respectées.

L'appel est recevable.

B. FONDEMENT DE L'APPEL

B.1. LE MOTIF GRAVE ET L'INDEMNITE DE PREAVIS

B.1.1. Conditions de forme et de délai

a) Rappel des principes

6.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail,

« (...) Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

7.

L'employeur dispose donc d'un premier délai de trois jours ouvrables pour notifier le licenciement, à partir de la connaissance des faits.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat¹.

¹ Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juportal.be.

L'employeur dispose d'un second délai de trois jours ouvrables à dater de la notification du congé pour notifier le motif grave du licenciement, et ce par courrier recommandé.

b) Application dans les faits

8.

Monsieur. T. ne conteste pas le respect des conditions de forme et de délai telles que prévues par l'article 35 précité.

Il résulte de l'exposé concordant des faits par les parties et des pièces déposées que ces conditions ont été respectées.

En effet, la SRL a notifié le licenciement et le motif grave par un seul et même courrier daté du 5 avril 2024 et expédié par recommandé à cette date.

Or selon ce courrier, les faits qui sont reprochés à Monsieur T. consistent dans son absence injustifiée des 1, 2 et 3 avril 2024. S'agissant d'un manquement continu, le délai a pris cours lors du dernier fait mentionné, à savoir le 3 avril.

Le licenciement notifié le 5 avril est intervenu dans les 3 jours ouvrables. Le motif grave a été notifié par courrier recommandé à la même date.

Les conditions de forme et de délai ont donc été respectées.

B.1.2. Conditions de fond – le motif grave

a) Rappel des principes

9.

En vertu de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978,

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier;».

10.

En vertu de cette disposition, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la matérialité des faits invoqués à titre de motif grave, ainsi que la preuve de leur caractère fautif, de leur gravité et plus précisément d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles .

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave². Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué³.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement⁴.

11.

Seuls les faits invoqués à titre de motif grave dans la lettre de notification du motif peuvent justifier le licenciement.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la description de ces faits doit en outre être suffisamment précise pour que le travailleur licencié soit pleinement informé des faits qui lui sont reprochés et afin que le juge saisi du litige soit à même d'apprécier la gravité du motif invoqué, et de vérifier si le motif invoqué devant lui est le même que celui qui a été notifié au travailleur⁵.

12.

L'employeur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la loi est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (article 39 §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail).

² Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et *J.T.T.*, 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, *Pas.* 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, *Arr. cass.*, 1978, 349; *Pas.*, 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, *Arr. cass.*, 1982-1983, n° 223; *Pas.*, 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486.

³ Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, *J.T.T.*, 1978, 359.

⁴ Voy. C. trav. Liège, 23 octobre 2024, RG n° 2023/AL/310, *J.T.T.* 2025, liv. 1521, 276; Ors. 2025 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 6, 32.

⁵Cass., 2 octobre 2006 (3e ch.) RG C.04.0596.N., disponible sur www.juportal.be.

Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (article 37/4 de la loi précitée du 3 juillet 1978).

b) Application dans les faits

1. La matérialité des faits et leur caractère fautif

13.

La SRL invoque dans ses conclusions une absence de 5 jours consécutifs de Monsieur T. du 1^{er} au 5 avril 2024. Toutefois, conformément aux principes rappelés ci-dessus, seul le fait mentionné dans la lettre de notification du motif grave peut être invoqué à ce titre. Celle-ci ne fait état que de son absence les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024. Seule l'absence du 1^{er} au 3 avril 2024 doit donc être examinée.

14.

La SRL reproche à Monsieur T. de ne pas être venu travailler et de n'avoir pris aucun contact avec son employeur alors qu'il était prévu dans le planning de la semaine (du 1^{er} au 6 avril 2024) communiqué à l'ensemble des chauffeurs par le canal habituel.

Monsieur T. ne conteste pas qu'il était absent les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024. Il ne conteste pas non plus qu'il n'était plus couvert par aucun certificat médical.

Il soutient toutefois que c'est suite à une « *incompréhension avec le médecin-conseil de la mutuelle* » qu'il n'a pas prolongé son certificat médical après le 31 mars 2024 et que « *de toute évidence* » la SRL ne s'attendait pas à son retour au travail.

Il fonde sa position notamment sur le fait qu'il n'était pas repris dans la liste des travailleurs convoqués sur le groupe WhatsApp par le *dispatcher* et en déduit qu'il ne devait pas aller travailler les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024.

La SRL soutient, quant à elle, que le planning hebdomadaire est le planning officiel et qu'il prévaut sur les convocations envoyées par WhatsApp.

15.

Il est établi par les pièces respectives des parties qu'un planning hebdomadaire a été envoyé aux chauffeurs le 29 mars 2024 pour la semaine du 1^{er} au 6 avril 2024 et qu'ils ont reçu, en outre, la veille de chaque jour de prestation, de la part du *dispatcher* prénommé A [REDACTED] (*Dsp*

A [REDACTED]), la liste des chauffeurs appelés à travailler le lendemain (à tout le moins pour les journées du 1, 2, 3, 4 et 5 avril 2024).

Il résulte de ces pièces que Monsieur T. était prévu au planning hebdomadaire, du lundi 1 au vendredi 5 avril 2024 mais qu'il n'était pas repris dans la liste des chauffeurs convoqués pour travailler par le *dispatcher* les 1^{er}, 2, 3 et 4 avril 2024 (mais bien le 5 avril).

Les parties s'opposent concernant les valeurs respectives du planning hebdomadaire et des convocations journalières.

16.

Les éléments avancés par Monsieur T. pour soutenir qu'il n'était pas censé se rendre au travail au cours de ces journées ne sont pas suffisants pour le démontrer avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5 du code civil).

En effet, comme indiqué ci-dessus, Monsieur T. a reçu des informations contradictoires de son employeur (planning hebdomadaire d'une part le mentionnant au travail du lundi 1 au vendredi 5 avril et absence de convocation par WhatsApp d'autre part pour les journées du lundi 1 au jeudi 4). Face à une telle situation, il aurait dû prendre contact avec son employeur pour vérifier s'il devait ou non venir travailler.

La cour considère en effet, contrairement aux parties, que les deux modes de communication (planning hebdomadaire et convocation journalière) ne sont pas nécessairement hiérarchisés, l'un prévalant sur l'autre. Les attestations produites par les parties à cet égard sont divergentes et ne permettent pas d'accorder plus de crédit à l'une des thèses qu'à l'autre. La cour considère par conséquent que les convocations journalières constituent un rappel et doivent donc correspondre au planning hebdomadaire.

En présence d'une contradiction, et compte tenu du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 5.71 alinéa 1^{er} du code civil), il appartenait à Monsieur T. de vérifier s'il devait ou non se présenter au travail. Il devait donc interpeller son employeur.

Le fait que la SRL n'ait pas, de son côté, pris contact avec Monsieur T. avant sa reprise du travail programmée le 1^{er} avril 2024 n'est pas suffisant pour lui ôter toute responsabilité à cet égard puisqu'il a reçu le planning hebdomadaire de travail.

La SRL avait informé les travailleurs de nombreux mois auparavant du changement de lieu du dépôt ; l'absence de rappel de ce changement adressé individuellement à Monsieur T. est par conséquent sans pertinence et ne permet à tout le moins pas de démontrer que Monsieur T. n'était pas attendu au travail les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024.

Quant aux messages censés, selon Monsieur T., faire la preuve d'une affectation sur une zone de livraison, force est de constater qu'ils manquent de lisibilité et ne font pas la preuve

qu'une zone devait systématiquement être attribuée à chaque travailleur dès la veille des prestations.

Enfin, Monsieur T. n'explicite pas en quoi l'absence de certificat médical le couvrant après le 31 mars 2024 résulterait d'une incompréhension et *a fortiori* ne démontre pas que cette incompréhension l'exonérerait de sa responsabilité.

Par conséquent, le Tribunal estime qu'il est établi que Monsieur T. a commis un manquement contractuel en ne se rendant pas au travail les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024 et en ne prenant pas contact avec la SRL.

2. Les faits sont-ils constitutifs d'un motif grave ?

17.

Ce manquement n'est constitutif d'un motif grave au sens de l'article 35 précité que s'il est grave et d'une gravité telle qu'il rompt immédiatement et définitivement toute confiance entre les parties.

Cette appréciation dépend des circonstances de la cause.

Il a souvent été jugé qu'une absence injustifiée de courte durée ne peut être qualifiée de motif grave⁶. On considère également souvent que l'employeur doit mettre le travailleur en demeure de justifier son absence et l'avertir que toute prolongation de cette absence sans justification sera considérée comme un motif grave; dans ce cas, ce n'est qu'en cas d'absence de réaction du travailleur que l'employeur pourra recourir au licenciement pour motif grave⁷.

En l'espèce, l'absence du 1^{er} au 3 avril 2024 de Monsieur T. ne constitue pas un motif grave au regard des éléments suivants, pris dans leur ensemble :

- L'absence invoquée n'est que de 3 jours ;
- Les convocations du *dispatcher* ne mentionnaient pas le nom de Monsieur T. pour les journées des 1^{er}, 2 et 3 avril 2024 ; Monsieur T. a donc pu se méprendre sur ses affectations ; la contradiction entre les deux communications (planning hebdomadaire et convocation journalière) peut expliquer l'absence de Monsieur T. (même si elle ne l'exonère pas de toute responsabilité comme indiqué ci-dessus);

⁶ Trib. trav. Nivelles, 25 octobre 1995, *J.L.M.B.*, 1996, 556; C. trav. Liège, 8 juin 1994, *J.T.T.*, 1995, 35;

⁷ C. trav. Mons, 19 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 111.

- La SRL n'a pas pris contact une seule fois avec Monsieur T. au cours de ces 3 journées pour s'enquérir des motifs de son absence, lui rappeler ses obligations et s'assurer qu'il avait bien reçu le planning ;
- L'absence injustifiée fait suite à une longue incapacité de travail de Monsieur T. au cours de laquelle il a veillé systématiquement à justifier son absence en temps et en heure, en sorte que la SRL aurait dû vérifier que son absence au travail sans justification ne résultait pas d'un malentendu.

Le seul avertissement qui est produit date du 4 avril 2024 et a été expédié par recommandé à cette date. Il est donc postérieur à la période d'absence qui est retenue comme motif grave. L'absence de retour au travail ou de justification des absences par Monsieur T. suite à cet avertissement ne peut donc être retenue comme circonstance aggravante de la faute de Monsieur T.

Surabondamment, la cour souligne que cet avertissement ne semblait pas avoir pour objectif réel et sincère d'obtenir une réaction de Monsieur T. puisque dès le lendemain, sans que Monsieur T. ait eu la réelle opportunité de se conformer aux demandes de son employeur, la sanction plus importante qui y était annoncée (soit le licenciement pour motif grave), a été mise en œuvre.

Le licenciement pour motif grave n'est donc pas justifié. Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.

3. L'indemnité compensatoire de préavis

18.

Monsieur T. réclame la somme de 5.895,26 EUR brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il ne justifie nullement son calcul.

La SRL soutient, quant à elle, que l'indemnité doit être calculée sur base d'un délai de préavis de 9 semaines, correspondant, selon elle, à la somme de 4.737,70 EUR.

A l'audience, Monsieur T. s'en réfère à l'appréciation de la cour sur le calcul de l'indemnité de préavis et sur le délai de préavis de 9 semaines qui est avancé par la SRL.

C'est à juste titre que la SRL retient un délai de préavis de 9 semaines dès lors que l'ancienneté de Monsieur T. remonte au 7 novembre 2022 (article 37/2 de la loi sur le contrat de travail). Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la période antérieure

d'occupation du 25 juin au 6 août 2022 ne doit pas être prise en compte puisque Monsieur T. n'a pas travaillé pour la SRL entre ces périodes.

Le calcul établi par la SRL sur cette base n'est pas contesté par Monsieur T. et semble correctement justifié, sous réserve de la correction d'une erreur matérielle. En effet le calcul suivant $13,85 \text{ €} \times 38 \times 9$, donne pour résultat 4.736,70 EUR (et non 4.737,70 EUR).

Le jugement dont appel doit donc être réformé sur ce point. La SRL doit être condamnée à payer à Monsieur T. une indemnité compensatoire de préavis de **4.736,70 EUR** brut.

B.2. L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

a) Rappel des principes

19.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« 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. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer le triple contrôle suivant :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés et s'ils sont en lien causal avec le licenciement ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de l'article 8, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

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

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

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

Il en résulte que le juge doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable⁸.

20.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

« 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. »*

Le premier tiret renvoie notamment à l'article 6, lequel évoque la communication spontanée par écrit des motifs par l'employeur (sans demande préalable du travailleur) et précise que cette communication doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

⁸ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable* », in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

Il s'en déduit que lorsque l'employeur a procédé à cette communication spontanée, chaque partie a la charge de prouver ce qu'elle allègue (conformément au principe de droit commun tel que prévu par l'article 870 du Code judiciaire). L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs du licenciement et le lien causal entre ceux-ci et le licenciement. Une fois cette preuve faite, il appartient au travailleur de démontrer soit que le licenciement est fondé sur des motifs qui ne sont pas liés à son aptitude ou à sa conduite, ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise soit qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de le licencier dans de telles circonstances⁹.

b) Application dans les faits

21.

En l'espèce, la SRL a procédé spontanément à la communication des motifs du licenciement dans le cadre du respect des conditions de l'article 35 relatif au licenciement pour motif grave.

Cette communication est conforme à l'article 6 de la CCT n°109 car elle permet à Monsieur T. de connaître les motifs concrets de son licenciement, à savoir son absence injustifiée au travail les 1^{er}, 2 et 3 avril 2024.

La charge de la preuve est donc répartie entre les parties comme indiqué ci-dessus.

22.

La SRL justifie le licenciement par l'absence injustifiée de Monsieur T. au travail. Il a été décidé ci-dessus que celle-ci est établie et qu'elle constitue un manquement contractuel.

Le licenciement fondé sur un tel manquement est lié à la conduite du travailleur.

La cour estime toutefois qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé au licenciement dans les circonstances de la cause.

En effet :

- La SRL n'a pas pris le moindre contact avec Monsieur T. au cours de la période d'absence du 1^{er} au 3 avril et s'est contentée de lui adresser un avertissement par recommandé le 4 avril 2024, alors pourtant que Monsieur T. ne faisait pas partie des travailleurs convoqués par le *dispatcher* pour ces journées de travail et qu'il revenait

⁹ Dans le même sens, voy. S. GILSON et Ch. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, 5 ans d'application de la C.C.T. n° 109*, ouvrage collectif sous la direction de Ch.-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, pp. 135-136 et la jurisprudence citée.

- d'une longue incapacité de travail au cours de laquelle il avait toujours parfaitement justifié ses absences ;
- Cet avertissement par courrier recommandé du 4 avril 2024 (reçu au plus tôt le 5 avril 2024) n'avait manifestement pas réellement pour but de provoquer une réaction de Monsieur T. puisque c'est sans lui laisser une réelle opportunité de se conformer à ses obligations qu'elle a décidé, dès le 5 avril, de le licencier ;
 - La lettre de licenciement de Monsieur T. du 5 avril 2024 ne fait état que de ses absences du 1^{er}, 2 et 3 avril 2024 et non de celles des 4 et 5 avril 2024 ; la SRL a donc pris sa décision de le licencier sans attendre de savoir s'il réagissait à son avertissement du 4 avril et à sa convocation par WhatsApp pour la journée du 5 avril.

Un employeur normal et raisonnable se serait inquiété du motif de l'absence de Monsieur T. et n'aurait pas décidé sur-le-champ de le licencier, sans autre investigation, et sans même lui laisser une réelle opportunité de réagir à l'avertissement expédié par recommandé le 4 avril 2024.

La cour estime par conséquent que le licenciement est manifestement déraisonnable. Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.

23.

Toutefois, la cour estime que l'indemnité doit être ramenée à 7 semaines pour les motifs suivants :

- Il est établi, comme indiqué ci-dessus, que Monsieur T. a commis un manquement contractuel en ne se présentant pas au travail sans prendre contact avec son employeur ;
- La SRL a agi avec légèreté en licenciant Monsieur T. mais il n'est pas démontré qu'elle a agi avec une malveillance particulière ou qu'elle l'a licencié pour un motif inavouable.

24.

Monsieur T. ne fournit aucune explication quant au calcul de l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable qu'il réclame. Il n'apporte aucun contredit utile au calcul proposé par la SRL dans ses conclusions additionnelles et de synthèse.

Il y a donc lieu de retenir le mode de calcul de cette dernière.

La SRL sera donc condamnée au paiement d'une indemnité de 3.684,10 EUR brut (soit 13,85 X 38 X 7).

Le jugement est réformé sur ce point.

B.3. LES DEPENS

25.

Conformément à l'article 1017 du code judiciaire, la SRL doit être condamnée aux dépens d'instance et d'appel.

Le montant de l'indemnité de procédure d'instance fixé par le tribunal n'est pas contesté et doit être confirmé (937,50 EUR).

L'article 2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire prévoit que :

« Le montant de la demande est fixé conformément aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction du montant de l'annuité ou de douze échéances mensuelles. »

Par référence à ces dispositions du code judiciaire, le montant de la demande correspond à la somme demandée dans les dernières conclusions.

Il y a donc lieu de fixer l'indemnité de procédure d'appel au montant applicable pour les demandes évaluables en argent d'un montant se trouvant entre 10.000,01 € et 20.000,00 €, soit 1.726,74 EUR

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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,

Réformant le jugement dont appel,

Condamne la SRL à payer à Monsieur T. les sommes suivantes :

- **4.736,70 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 5 avril 2024 jusqu'à complet paiement ;**
- **3.684,10 EUR brut à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 5 avril 2024 jusqu'à complet paiement.**

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

Condamne la SRL aux dépens d'appel, liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'appel en faveur de Monsieur T. : 1.726,74 EUR
- contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'appel (déjà prise en charge) : 24,00 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

S. [REDACTED] B. [REDACTED] juge au tribunal du travail de Liège, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, faisant fonction de présidente,
[REDACTED] G. [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur
J. [REDACTED] S. [REDACTED] conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N. [REDACTED] P. [REDACTED] greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

Monsieur [REDACTED] G. [REDACTED], conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 11 mars 2026**, par :

S. [REDACTED] B. [REDACTED] juge au tribunal du travail de Liège, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, faisant fonction de présidente,
Assisté N. [REDACTED] P. [REDACTED], greffier,

le greffier

le président