

Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 173
R.G. Trib. Trav. 22/156/A
Date du prononcé 27 novembre 2024
Numéro du rôle 2023/AU/43
En cause de : A [REDACTED] E [REDACTED] SA C/ L [REDACTED] R [REDACTED]

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

COVER 01-00004127619-0001-0018-01-01-1



* Droit social – droit du travail – licenciement pour motif grave – respect du délai de 3 jours – absence au travail après retour d'un congé parental – indemnité de protection dans le cadre d'une interruption de carrière (congé parental) – motif suffisant.
Licenciement manifestement déraisonnable
loi du 3 /07/1976, art 35 ; loi du 22/01/1985, art 101 ; CCT 109

EN CAUSE :

La SA A [REDACTED] E [REDACTED] BCE [REDACTED] dont le siège social est établi à 6740 ETALLE, [REDACTED]
partie appelante,
ayant pour conseils Maîtres H [REDACTED] D [REDACTED] & V [REDACTED] D [REDACTED], avocats à 4000 LIEGE,
[REDACTED] comparaisant par Maître L [REDACTED] M [REDACTED] avocat,
substituant ses confrères précités

CONTRE :

Monsieur R [REDACTED] L [REDACTED] RRN [REDACTED] domicilié à [REDACTED]
partie intimée, ci-après dénommée Monsieur L,
comparaissant par Maître S [REDACTED] G [REDACTED] avocat, qui se substitue à Maître S [REDACTED]
R [REDACTED] avocat à 4100 BONCELLES, [REDACTED]

.
. .

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 octobre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 mars 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 2^e chambre (R.G. 22/156/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 18 septembre 2023 et notifiée à la partie intimée par

PAGE 01-00004127619-0002-0018-01-01-4



- pli judiciaire le 20 septembre 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 octobre 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 25 octobre 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 23 octobre 2024 ;
 - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 26 octobre 2024 ;
 - les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 12 février 2024 ;
 - les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 1^{er} juillet 2024 ;
 - le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 23 octobre 2024.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 23 octobre 2024.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Arlon, le 19 juin 2022, Monsieur L contestait le motif grave pour lequel il avait été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 16.405,28€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 28 jours et 24 semaines ;
- 15.242,76 € bruts à titre d'indemnité de protection pour interruption de carrière ;
- ou subsidairement 9.966,42€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Il visait également la condamnation de l'employeur à lui délivrer les fiches de paie rectifiées sous astreinte de 100 € par jour de retard et document manquant à dater du 8^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 28 mars 2023, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée.

PAGE 01-00004127619-0003-0018-01-01-4



Ils ont condamné la SA à payer à Monsieur L les sommes suivantes, augmentées des intérêts au taux légal à dater du 26 juillet 2021 :

- 16.405,28 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.242,76 € d'indemnité de protection contre le licenciement en raison d'une interruption de carrière professionnelle.

Le tribunal a condamné la SA à délivrer à Monsieur L une fiche de paie afférente aux paiements susmentionnés, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard à dater du 15eme jour suivant la signification du jugement à intervenir avec un maximum de 300 €.

Il a également condamné la SA aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.022 €.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 18 septembre 2023, la SA interjette appel au motif que le tribunal a fait droit à la demande alors que Monsieur L s'est absenté sans justification. Or Monsieur L avait déjà fait l'objet d'un avertissement. Le motif grave est établi et le licenciement est par conséquent étranger à l'interruption de carrière.

Elle sollicite de dire la demande originale non fondée et condamner Monsieur L aux dépens des 2 instances.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur L a été engagé le 30 mai 2012 par la SA en qualité d'ouvrier pour effectuer des tâches de menuisier, charpentier et lamelleliste, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le 14 septembre 2020, la SA lui adressait un avertissement pour :

- un comportement agressif verbal ;
- un non-respect du matériel, ordre, propreté ;
- un non-respect des modes opératoires ;
- un non-respect des consignes entraînant une perte de marchandise et perturbation de la clientèle ;

PAGE 01-00004127619-0004-0018-01-01-4



- un manque d'implication dans le travail, un rendement volontairement réduit ;
- et une mise en danger des collaborateurs par des prises de risques inconsidérés coronavirus.

Il y est indiqué qu'il a déjà eu des mises en garde verbales.

Cet avertissement a été contesté par l'organisation syndicale de Monsieur L par courrier recommandé qui fait état de divers problèmes :

- il serait demandé à Monsieur L de faire d'autres tâches que celles pour lesquelles il serait engagé ;
- il n'a pas de pause pendant ses heures de travail ;
- il subit un comportement agressif et des reproches devant les autres travailleurs pour le rabaisser ;
- il est mis en chômage temporaire alors que les autres travailleurs sont au travail ;
- il ne reçoit pas de consignes sur les modes opératoires de sorte qu'il ignore en quoi il ne les respecterait pas.

L'employeur n'a pas répondu à ce courrier.

Le 20 octobre 2020, Monsieur L adressait un e-mail à la direction en demandant qu'on le respecte, qu'on lui parle calmement et qu'on ne le traite pas comme un esclave. Il n'y a pas eu davantage de réaction écrite de la part de son employeur.

Le 4 janvier 2021, Monsieur L sollicitait une interruption de carrière (congé parental) pour une période du 15 mars 2021 au 14 juillet 2021. Finalement le formulaire C61, signé par l'employeur, fait état d'une demande de congé **du 22 mars 2021 au 21 juillet 2021**, ce qui lui a été accordé par l'ONEM.

Monsieur L ne s'est pas présenté au travail le jeudi 22 juillet et vendredi 23 juillet 2021.

Le 23 juillet 2021, la SA l'a licencié pour motif grave, par courrier recommandé, libellé comme suit :

« Les fautes commises sont d'une gravité telle qu'elles entraînent la perte de confiance de l'employeur envers le travailleur dont notre courrier recommandé du 15 septembre 2020

Malgré nos appels depuis le 22 juillet 2021

Absences injustifiées

Non-respect des horaires de travail et / ou des consignes de sécurité

Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir de ce 26 juillet».

PAGE 01-00004127619-0005-0018-01-01-4



Le formulaire C4 reprend une occupation du 7 août 2012 au 26 juillet 2021, avec comme motif précis du chômage « fautes graves ».

Le 4 août 2021, l'organisation syndicale contestait le licenciement au motif que le courrier ne décrit pas le motif avec précision et réclamait une indemnité compensatoire de préavis. En outre, elle constatait qu'en réalité, le contrat avait été rompu 3 jours après l'envoi du courrier. L'employeur n'a de nouveau pas répondu au courrier ni au rappel.

5. POSITION DES PARTIES

Selon la SA, Monsieur L s'est absenté sans justification les 22 et 23 juillet 2021.

Le délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est respecté et l'absence de Monsieur L durant 2 jours, alors qu'il avait déjà reçu un avertissement pour non-respect des consignes et horaires de travail, constitue un motif grave de sorte que c'est à tort que le tribunal l'a condamnée au paiement d'une indemnité de rupture.

Par conséquent, le licenciement est étranger à la suspension du contrat de travail et l'indemnité de protection n'est pas due. En outre, il n'est pas déraisonnable puisque justifié par l'attitude de Monsieur.

Monsieur L invoque :

1. Concernant le licenciement pour motif grave :
 - l'absence de preuve d'envoi par recommandé et par conséquent le non-respect du délai de 3 jours ;
 - l'absence de précision des motifs ;
 - la brièveté de l'absence qui empêche de considérer la faute comme faute grave puisqu'elle n'empêchait pas la poursuite de la relation de travail ;
 - le fait que l'employeur n'établit pas avoir contacté Monsieur L. ;
 - le fait que la fiche de paie de juillet 2021 mentionne 3 jours d'absence autorisée.
2. Concernant l'indemnité de protection, puisqu'il n'a plus travaillé depuis le 14 septembre 2020, le licenciement est lié au congé parental ou à tout le moins, l'employeur n'établit pas qu'il a eu lieu pour un autre motif alors qu'il en a la charge de la preuve. Par conséquent, l'indemnité de protection est due.
3. Subsidiairement, le licenciement est manifestement déraisonnable puisqu'il n'aurait pas été commis par un employeur normalement prudent.



6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 18 septembre 2023, introduit dans les forme et délai, est recevable.

6.2 Demande de remise

Par courrier du 21 octobre 2024, le conseil de Monsieur L sollicitait la remise pour pouvoir déposer un jeu de conclusions, faisant suite au précédent conseil qui n'avait pas conclu.

La partie adverse s'y oppose, estimant que le calendrier amiable fixé par ordonnance prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire a bien été notifié et que déjà en instance, Monsieur L n'avait pas déposé de conclusions.

Force est de constater que ce dossier est effectivement fixé sur base d'une ordonnance prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 23 octobre 2023 dûment notifiée. Monsieur L n'a pas conclu et n'avait déjà pas déposé de conclusions en instance. Il n'y a pas lieu de le reporter pour un dépôt de conclusions qui devront être écartées, à moins que la partie adverse en accepte le dépôt, ce qu'elle ne fera manifestement pas.

Le conseil de Monsieur L a plaidé sur base de la requête introductive d'instance et s'est référé aux pièces de son dossier.

6.3 Le licenciement pour motif grave

6.3.1 Les principes du licenciement pour motif grave

- *L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail*

Cet article dispose :

" 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.



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".

- *Quant à la précision des motifs*

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

L'exigence de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés² et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation³. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁴.

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

³ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁴ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065



- *Quant aux délais de trois jours*

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁵. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁶ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁷.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins de trois jours⁸.

- *Quant à la notion de faute grave*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute⁹. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple

⁵ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁶ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁷ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

⁸ V.Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses* T1 p. 130

⁹ V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.



l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹⁰, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹¹. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹².

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹³. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁴.

Concernant plus particulièrement les absences au travail, doctrine et jurisprudence admettent qu'un abandon de travail ou une absence d'une journée ou deux ne constitue généralement pas un motif grave justifiant un licenciement sur le champs¹⁵, sous réserve des circonstances particulières de la cause, et qu'en principe une mise en demeure doit avoir lieu¹⁶.

6.3.2 En l'espèce

La lettre de licenciement est datée du 23 juillet 2021 et a été adressée le jour même par pli recommandé dont le récépissé est déposé au dossier.

Selon celle-ci, Monsieur L a été licencié pour avoir commis les fautes suivantes : absences injustifiées, non-respect des horaires de travail et des consignes de sécurité.

Concernant la précision des motifs, force est de constater que les motifs de non-respect des horaires de travail et de consignes de sécurité sont insuffisamment précis. Peuvent donc seules justifier le motif grave, les absences des 22 et 23 juillet, les autres jours d'absence n'étant pas déterminables et manifestement antérieurs au congé parental.

¹⁰ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹¹ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹² H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹³ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁴ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

¹⁵ voir l'article et la jurisprudence citée par B. Paternostre, « Licenciement pour motif grave, abandon de travail, absentéisme, arrivées tardives » in B. Paternostre, *La rupture pour motif grave du contrat de travail*, 2024, Kluwer, 432 et 433

¹⁶ B. Paternostre, « Licenciement pour motif grave, abandon de travail, absentéisme, arrivées tardives », *op.cit.*, 445



Il ressort du résumé des faits relatés par Monsieur L dans sa requête qu'il ne conteste pas avoir été absent les jeudi 22 et vendredi 23 juillet 2021.

Il invoque néanmoins que la fiche de salaire indique 3 jours d'absence autorisée. Il ne donne toutefois aucune explication sur ces absences et le courrier de l'organisation syndicale adressé à l'employeur le 4 août 2021 ne laisse pas sous-entendre que celles-ci étaient autorisées, auquel cas il aurait répondu autrement.

En l'espèce, Monsieur L bénéficiait d'un congé parental jusqu'au 21 juillet et aurait dû se présenter au travail le 22 juillet 2022.

Etrangement, aucune des parties ne dépose au dossier un échange quant à la reprise de travail, d'autant qu'avant son congé parental, Monsieur L était manifestement régulièrement mis en chômage. Monsieur L ne s'explique pas davantage sur la justification de son absence et ne dépose pas la preuve qu'il avait demandé des jours de congé ou d'absence autorisée.

L'employeur prétend sans l'établir qu'il a téléphoné à Monsieur L en vain. Les pièces déposées par Monsieur L semblent attester du contraire. La SA n'a donc pas mis en demeure Monsieur L de se présenter.

Dans ces conditions, la non reprise au travail de Monsieur L constitue une faute mais celle-ci ne peut être considérée comme un motif grave empêchant immédiatement et définitivement la relation de travail. Les antécédents de Monsieur L sont à prendre avec circonspection puisqu'ils ont été contestés par l'organisation syndicale sans aucune réaction de l'employeur. C'est donc à raison que le tribunal a condamné la SA au paiement de l'indemnité de rupture.

Il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

6.4 L'indemnité de protection

L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, applicable aux faits du présent litige, interdit à l'employeur de faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail d'un travailleur bénéficiant d'un congé parental sauf en cas de motif grave ou de motif suffisant. Cette interdiction prend cours le jour de l'accord ou le jour de la demande et prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

Cet article définissait le motif suffisant comme celui qui a été reconnu comme tel par le juge et dont **la nature et l'origine** sont étrangères à la suspension du contrat ou la réduction des prestations.

La charge de la preuve du motif de l'existence du motif de licenciement suffisant incombe à



l'employeur¹⁷.

En l'espèce, le fait que Monsieur L ne se soit pas présenté au travail durant 2 jours après sa pause carrière sans donner de justification constitue un motif suffisant, nonobstant l'absence de mise en demeure. De son côté, Monsieur L ne démontre pas que ce serait la prise de son congé parental qui aurait justifié le licenciement.

Il ressort à suffisance de l'avertissement donné en date du 14 septembre 2020, de la réponse du syndicat à celui-ci et de l'e-mail adressé par Monsieur L le 22 octobre 2020 que les relations étaient tendues depuis un certain temps. Le non-retour au travail de Monsieur L a plus que probablement exacerbé celles-ci et donné lieu au licenciement.

C'est à tort que le tribunal a condamné la SA au paiement de l'indemnité de protection.

6.5 Le licenciement manifestement déraisonnable

6.5.1 En droit

- *Le droit de connaître les motifs du licenciement*

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

*« 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.
Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »*

L'article 5 poursuit :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.
La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

¹⁷ CT Bruxelles, 24 février 2020, RG 2017/AB/690; CT Mons 19 décembre 2008, Chr.dr.soc., 2010, liv 7, 373

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

L'article 6 de la CCT prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

- *La notion de licenciement manifestement déraisonnable*

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« 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. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010¹⁸ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT 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,

¹⁸ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

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. »

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.¹⁹

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020²⁰ :

« 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. »

(...)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

¹⁹ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

²⁰ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be



(...)

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

La cour estime toutefois qu'un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur²¹.

- *La charge de la preuve*

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« 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 rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

²¹ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be



L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier²². Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Dans cette hypothèse, si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

- *La sanction*

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifie une indemnité élevée.

6.5.2 Application en l'espèce

Il ressort de ce qui a été exposé ci-dessus que Monsieur L a commis une faute en ne se présentant pas au travail à la fin de son congé parental. C'est cette absence de Monsieur L durant deux jours, ajoutée aux tensions préexistantes entre lui et son employeur, qui a justifié son licenciement.

Eu égard au contrôle marginal auquel la cour est tenue, la cour considère que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

²² Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- 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, Limal, 2015, p.124.



6.6 Dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties²³. Elle est une faculté donnée au juge²⁴ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

En l'espèce, les parties ont succombé chacune sur un chef de demande pour des montants relativement similaires. Les dépens seront compensés entièrement.

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 ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Réforme le jugement en ce qu'il condamne la SA au paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement en raison d'une interruption de la carrière professionnelle.

Dit cette demande et celle relative à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

Réforme le jugement quant aux dépens.

Compense les dépens d'instance et d'appel et délaisse à chacune des parties la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de leur requête (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

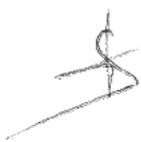
²³ Cass., 19 janvier 2012, *Pas.*, p. 158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p. 1316.

²⁴ Cass., 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, *juridat.*

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A ■■■■ G ■■■■ conseiller faisant fonction de président,
G ■■■■ M ■■■■ conseiller social au titre d'employeur,
A ■■■■ F ■■■■ L ■■■■ conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de S ■■■■ H ■■■■ greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Madame A ■■■■ F ■■■■ L ■■■■ ci-avant mieux identifiée, qui a concouru à cet arrêt.



Le Greffier



Le Conseiller social



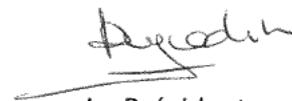
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **27 novembre 2024**

par Madame A ■■■■ G ■■■■ conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur S ■■■■ H ■■■■ greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier



Le Président

