



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 20 décembre 2023
Numéro du rôle 2021/AB/834
Décision dont appel 21/1806/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.R.L. I.P.G.S. (anciennement la S.P.R.L. I.P.G.S.), inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0834.252.359 et dont le siège social est établi rue de la Longue Haie 35/39 à 1000 Bruxelles,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur H, domicilié à

N°R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 18 octobre 2021 par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 21/1806/A) signifié le 9 novembre 2021 ;
- la requête d'appel reçue le 7 décembre 2021 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 15 novembre 2023.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel principal est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Monsieur H a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Monsieur H demande la condamnation de la S.P.R.L. IPGS au paiement des sommes suivantes :

-169,23 € net à titre de solde d'amende civile, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 24 juillet 2020 et des intérêts judiciaires ;

-7.344,24 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

-9.604,01 € imposable à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ; à titre subsidiaire, 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts judiciaires.

Il demande également au Tribunal de condamner la S.P.R.L. IPGS aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.320,00 € (montant de base), ainsi qu'à la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2e ligne, et de déclarer le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation.»

Par un jugement par défaut du 18 octobre 2021 (R.G. n° 21/1806/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Monsieur H recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

-Condamne la S.P.R.L. IPGS à payer à Monsieur H les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 7.344 24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- 9.604,01 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

-Condamne la S.P.R.L. IPGS à payer à Monsieur H la somme nette de 169,23 € à titre de solde d'amende civile, majorée des intérêts compensatoires calculés au taux légal à partir de 24 juillet 2020 et des intérêts judiciaires,

-Condamne la S.P.R.L. IPGS à payer à Monsieur H les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par Monsieur H à la somme de 1.320,00 € mais ramenée

par le tribunal à la somme de 812,50 €, ainsi que la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur H lors de l'inscription de la cause au rôle ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la société Ipgs et ses demandes

La société Ipgs demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable et fondé ;

À TITRE PRINCIPAL

En conséquence, réformer le jugement dont appel et, dès lors, faire ce que le Premier Juge eut dû faire :

- Dire l'action originaire irrecevable ou, à tout le moins, non fondée,*
- Dire l'appel incident formulé par l'intimé irrecevable ou, à tout le moins, non fondée,*

Partant, en débouter Monsieur H

La condamner aux entiers frais et dépens des deux instances, et ce, par application de l'article 1022 du Code Judiciaire et de l'arrêté royal du 22 octobre 2007.

À TITRE SUBSIDIAIRE

En conséquence, réformer le jugement dont appel et, dès lors faire ce que le Premier Juge eut dû faire :

- Dire l'action originaire recevable et partiellement fondée dans la mesure suivante :*
 - o Réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant de 1.836,03 € correspondant à trois semaines de rémunération ;*
 - o Débouter l'intimé pour le surplus ;*
 - o Compenser les dépens, chaque partie supportant ses propres dépens ».*

L'objet de l'appel incident de monsieur H et ses demandes

Monsieur H demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel non fondé.

Confirmer le jugement dont appel et condamner l'appelante au paiement de :

- la somme nette de 169,23 € à titre de solde d'amende civile, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal à dater 24 juillet 2020 et des intérêts judiciaires ;*
- la somme brute de 7.344,24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.*
- la somme imposable de 9.604,01 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.*

Subsidiairement, sur l'appel incident, condamner l'appelante, intimée sur incident au paiement de la somme 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à augmenter des intérêts judiciaires.

Condamner l'appelante au paiement des entiers frais et dépens de l'instance en première instance, en ce compris l'indemnité de procédure taxée à 1.320 € (montant de base), ainsi qu'à la somme de 20 € versée par le concluant à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

La condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance en degré d'appel dont l'indemnité de procédure taxée à 2.800 € (montant de base) et les frais de signification du jugement pour un montant de 219,46 € ».

IV. Les faits

Monsieur H a été engagé le 4 janvier 2016 par la société Ipgs pour travailler à raison de 37 heures par semaine dans les liens d'un contrat de travail pour travailler sur la site de la Fondation C en qualité d'agent de gardiennage M1.

En date du 13 mai 2019, la société Ipgs lui a adressé un avertissement en ces termes :

« Par la présente, nous vous informons des observations qui ont été faites concernant votre manque de respect et votre insubordination auprès de votre responsable opérationnel, nous ne pouvons accepter un tel comportement.

- En date du mardi 09/04/, après avoir constaté que vous n'aviez toujours pas reçu votre salaire, vous avez téléphoné à votre responsable opérationnel Mr M et vous avez menacé ce dernier de ne pas aller travailler le soir même si vous n'étiez pas payé dans l'après-midi. Mr M a tenté de vous expliquer que ceci était indépendant de sa volonté et qu'il ne gérait pas les salaires. Il vous a proposé d'attendre 09h00 et de téléphoner au dispatching afin qu'il puisse vérifier la raison pour laquelle vous n'aviez pas perçu votre salaire ou alors de voir directement avec Mr B.

Chose que vous avez refusé, demandant de manière agressive, à quoi Mr M servait alors à part vous « casser les couilles pour des conneries » que c'était un responsable de « mes couilles ».

Il nous a expliqué que vous vous êtes exprimé sur un ton agressif et qu'il avait du mal à s'expliquer tellement vous étiez énervé.

Au point ou après avoir reçu ses insultes de votre part, il vous a dit heureusement que c'est par téléphone et là vous lui avez dit que vous pouviez monter jusque Bruxelles pour vous tapez dessus que ce n'était pas un problème pour vous.

Mr M vous a alors dit qu'il allait raccrocher et téléphoner à Mr B pour lui informer de la situation, c'est-à-dire :

- *Menace de ne pas travailler le soir même*
- *Insultes*
- *Menace physique*

Là vous lui avait dit qu'il vous laissait dans la merde, il vous a expliqué qu'il devait raccrocher pour appeler Mr B afin qu'il vérifie la raison pour laquelle vous n'aviez pas reçu votre salaire car lui de son côté ne pouvait rien faire et que de plus cette conversation ne menait à rien.

Il vous a rappelé qu'il avait toujours essayé de répondre au mieux à vos attentes et besoins et que votre attitude n'était pas correcte.

Nous espérons que ce courrier engendrera des changements dans votre comportement et que de tels faits ne se renouvelleront plus. Dans le cas contraire, nous serions dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre rencontre ».

Monsieur H a été informé lors d'un entretien verbal du 19 novembre 2019 par monsieur E de son licenciement.

Monsieur H a été en incapacité de travail à partir du 20 novembre 2019.

Par lettre recommandée du 21 novembre 2019, la société Ipgs a notifié à monsieur H son licenciement moyennant un préavis à prester de 13 semaines débutant le 25 novembre 2019 pour se terminer le 23 février 2020 en expliquant qu'il n'avait pas respecté la clause prévue à l'article 6.1 du contrat de travail selon laquelle « *le travailleur défendra toujours les intérêts de l'employeur. Il veillera à ce qu'aucun discrédit ne soit jeté sur la renommée et la réputation de ce dernier et de sa politique* ».

Par lettre recommandée (avec accusé de réception) du 28 novembre 2019, monsieur H a sollicité de connaître les motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Par lettre recommandée du 9 avril 2020, le syndicat de monsieur H a invité la société Ipgs à payer l'amende civile égale à deux semaines de rémunération prévue par la CCT n°109 (calculé à 1.129,88 euros brut) pour ne pas avoir communiqué les motifs concrets ayant conduit au licenciement de monsieur H malgré sa demande du 28 novembre 2019 faite par

courrier recommandé avec accusé de réception. Une lettre de rappel a été adressée le 3 juillet 2020.

Monsieur H a communiqué le 27 mai 2020 à la société Ipgs un certificat médical de prolongation de son incapacité de travail pour la période du 1^{er} juin 2020 au 30 juin 2020.

En date du 29 mai 2020, le conseiller en prévention-médecin du travail a rempli un formulaire d'évaluation de réintégration cochant le point d de la décision suivant l'évaluation de réintégration selon lequel : « *le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni autre travail* ». Le formulaire précise que l'évaluation de réintégration a été communiquée le 29 mai 2020 au travailleur, à l'employeur et au médecin-conseil de la mutualité.

En date du 2 juin 2020, la société Ipgs a rempli un formulaire C4 mentionnant que le contrat de travail avait pris fin le 31 mai 2020 pour « *force majeure raison médicale* ».

La société Ipgs a payé au travailleur la somme de 773,05 euros le 16 juillet 2020 correspondant selon la fiche de paie établie pour la période du 1^{er} juin au 15 juin 2020 à la rémunération d'heures de repos compensatoires (« I.R.C. ») dont le montant brut s'élevait à 1.198,87 euros.

Par lettre du 24 juillet 2020, le syndicat de monsieur H a sollicité l'établissement d'un nouveau C4 pour force majeure médicale (la date de rupture du 31 mai 2020 ne respectant pas le délai de 7 jours ouvrables à partir de la remise le 29 mai 2020 du formulaire d'évaluation de réintégration) et a demandé le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération en rapport avec le congé notifié le 21 novembre 2019.

Par lettre du 2 septembre 2020, la société Ipgs a informé le syndicat de monsieur H des raisons du licenciement de monsieur H :

« *En effet, les raisons pour lesquels Monsieur a été licencié sont nombreuses à savoir :*

- Etat d'ébriété pendant ses heures de travail (dénonciation de ses collègues et du client par téléphone)*
- *Non-respect des collègues et de la hiérarchie, cela se manifeste notamment par de l'harcèlement moral, des menaces, des injures.*
- Non-respect du matériel, les collègues se plaignaient que monsieur ne prenait pas soin du matériel mis à disposition par l'entreprise.*
- Non-respect de l'article 6 du contrat de travail*
- Port de l'uniforme d'IPGS en dehors de ces heures de travail afin de bénéficier des avantages auprès du client (boissons...)*

-Dénigrement et fausses rumeurs sur la société auprès de notre clientèle tout cela dans le but de nuire à celle-ci

-Certificats médicaux de complaisance, nous avons reçu de la part de ses collègues des captures d'écran, sur le réseau social Facebook, montrant monsieur H avec sa nouvelle petite amie au restaurant alors que 2 heures plus tôt, monsieur a prévenu le dispatching de l'entreprise pour signaler qu'il était souffrant.

Il est important de rappeler que nous sommes une entreprise de gardiennage où la rigueur, la discipline, le respect des règles et des consignes sont requises pour la sécurité de tous. Nous attendons donc de nos collaborateurs un sérieux et un certain professionnalisme. Cet agent ne correspondait plus aux valeurs de l'entreprise ».

Par lettre du 25 septembre 2020, le syndicat de monsieur H a maintenu la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à défaut pour la société Ipgs de démontrer les motifs du licenciement et a réclamé le paiement d'une somme de 169,23 euros à titre de solde de l'amende civile en reprochant à la société Ipgs d'avoir retenu des cotisations de sécurité sociale sur l'amende civile.

Monsieur H a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête déposée en date du 26 mai 2021.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande de solde de l'amende civile.

Les principes.

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement dispose :

Article 4 :

« 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.

Commentaire

Par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sortit ses effets. Lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sortit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi ».

Article 5 :

« 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.

Commentaire

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur.

Pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi ».

Article 7 :

« §1^{er} . Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§2. L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§3. L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

Application.

Monsieur H prouve avoir adressé une demande de communication des motifs du licenciement dans le respect des formes et délai prévus par l'article 5 de la CCT n°109.

La société Ipgs n'y a pas donné suite dans le délai imparti. Le fait qu'elle conteste la signature apposée sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de demande de communication des motifs ne prive pas monsieur H de son droit à obtenir l'amende civile prévue par l'article 7 de la CCT n°109.

La cour ne voit pas en quoi le fait que monsieur H ne prouverait pas que la société Ipgs lui a payé une partie de l'amende civile le priverait du droit de réclamer un solde, ce qui peut se comprendre comme une demande de paiement d'un montant inférieur au montant dû, ce qui n'est pas en soi interdit.

Le montant net de 169,23 euros augmenté des intérêts réclamé par monsieur H et accordé par le jugement dont appel, est justifié.

L'appel n'est dès lors pas fondé sur ce chef de demande.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après des dispositions suivantes.

Conformément à l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure.

La force majeure peut être définie comme un événement survenu postérieurement à la conclusion du contrat et qui a pour effet de rendre impossible l'exécution par le débiteur de son obligation de donner, de faire ou de ne pas faire, indépendamment d'une faute du débiteur dans la genèse, la survenance et les conséquences de l'événement (J.F. Germain et Y. Ninane, Force majeure et imprévision en matière contractuelle in Droit des obligations, Anthemis, 2011, p. 82 ; C.T. Bruxelles ; cette absence de faute de celui qui entend se prévaloir d'une force majeure a été rappelée par C.T. Bruxelles, 8 mars 2016, R.G. n° 2014/AB/330 cité par M. Davagle et F. Lambinet, La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé ? in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Actes du colloque du 15 octobre 2020, Anthemis, p. 713). Comme rappelée à maintes reprises par la Cour de cassation, la force majeure ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté humaine et

que cette volonté n'a pu ni prévoir ni conjurer (Cass.,15 octobre 2020, RG F.16.0098.F, www.juportal.be; voir aussi les arrêts de la Cour de Cassation cités par P. Wéry, La théorie générale du contrat, livre 4/1, p. 674, note infrapaginale 3269, consultable via stradalex).

C'est à celui qui se prévaut de la force majeure le libérant de son obligation d'exécuter le contrat de travail d'en rapporter la preuve par toutes voies de droit. Si l'employeur a invoqué à tort la fin du contrat pour force majeure, le travailleur peut invoquer ce fait comme une rupture irrégulière du contrat de travail; à défaut de ce faire, le contrat de travail continue, en principe, à exister (Cass.,19 mai 2008, J.T.T.,2008,p. 396).

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dans sa version applicable au présent litige dispose :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi ».

L'article I.4-70 §4 du code du bien-être au travail dans sa version applicable au litige dispose :

« Sous réserve de l'application de l'article I.4-69, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier. À cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration ».

En vertu de l'article I.4-76 §1^{er} du code du bien-être au travail, *« pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur:*

1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article I.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-80 sont épuisées;

2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail;

3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article I.4-75, § 1^{er}, 2° ».

L'article I.4-80 du code du bien-être au travail stipule:

« § 1^{er}

Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c) ou d), peut introduire un recours.

§ 2

Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur.

§ 3

Le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur pour une concertation, dans un lieu et à un moment qu'il détermine, et leur demande d'apporter les documents pertinents en rapport avec l'état de santé du travailleur. Le cas échéant, il convoque également le travailleur pour être entendu et examiné.

§ 4

Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix, et au plus tard dans un délai de 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social.

En l'absence du médecin traitant ou du conseiller en prévention-médecin du travail, ou si aucun accord ne peut être trouvé entre les médecins présents, le médecin inspecteur social prend lui-même la décision.

§ 5

Le médecin inspecteur social consigne la décision dans un rapport médical, qui est signé par les médecins présents et conservé dans le dossier de santé du travailleur.

Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

§ 6

Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration visée à l'[article I.4-73, § 4](#).

§ 7

Pendant un trajet de réintégration, le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours ».

Application.

La société Ipgs a notifié la rupture du contrat de travail pour force majeure à monsieur H le 2 juin 2020 en lui remettant son C4, c'est-à-dire avant l'échéance du délai de 7 jours ouvrables dont il disposait pour contester la décision d'inaptitude définitive prise le 29 mai 2020 par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Or l'employeur ne peut pas constater la rupture du contrat de travail pour force majeure avant l'échéance du délai de recours du travailleur contre la décision d'inaptitude définitive prise par le conseiller en prévention – médecin du travail et ce par application combinée de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article I.4-76 §1 1° du code du bien-être au travail. Un constat effectué avant l'échéance du délai de recours est dès lors irrégulier (voir dans le même sens M. Davagle et F. Lambinet, La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, 2020, p. 742).

Le fait que monsieur H n'ait in fine pas introduit de recours ne permet pas de justifier a posteriori la régularité du constat de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale effectué le 2 juin 2020 par la société Ipgs avant l'épuisement du délai de recours de 7 jours ouvrables dont disposait monsieur H contre la décision d'inaptitude définitive prise par le conseiller en prévention - médecin du travail le 29 mai 2020. Monsieur H justifie d'ailleurs à bon droit l'absence d'introduction d'un recours par la circonstance que son contrat avait pris fin par la notification du congé par son employeur qui est un acte unilatéral définitif.

La rupture pour force majeure médicale n'était dès lors pas possible à la date à laquelle la société Ipgs a notifié le congé.

Monsieur H a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis.

L'article 103 §1^{er} 3° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 en ce qu'il empêche le travailleur de prétendre aux indemnités d'assurance maladie-invalidité notamment pour la période pendant laquelle il perçoit une indemnité en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail ou en compensation du licenciement dans les circonstances particulières énoncées dans le texte ne peut être invoqué par la société Ipgs pour justifier la non-débitio de l'indemnité compensatoire de préavis s'il devait s'avérer que monsieur H a été indemnisé par sa mutuelle pendant cette période.

Le montant réclamé de 7.344,24 euros brut augmenté des intérêts et accordé par le jugement dont appel est justifié.

L'appel est dès lors non fondé sur ce chef de demande.

3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *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 commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« 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 ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F,

www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« 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 »*.

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du

fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « repréailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« 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 ».

Application.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être appréciée au regard du congé notifié par la société Ipgs le 21 novembre 2019 moyennant un préavis à prester.

La cour n'aperçoit pas à quelle titre la société Ipgs pourrait objecter que la CCT n°109 ne s'applique pas au motif que monsieur H faisait l'objet d'un licenciement pour lequel la société Ipgs devait suivre une procédure spéciale de licenciement. L'instruction faite à l'audience n'a pas permis de clarifier la position de la société Ipgs sur ce point.

Le fait que monsieur H ait été en incapacité de travail avant la prise de cours du préavis notifié ne fait évidemment pas obstacle à ce qu'il puisse former une demande pour licenciement manifestement déraisonnable en lien avec le congé notifié par écrit le 21 novembre 2019.

Conformément aux dispositions de l'article 10 2^{ème} tiret de la CCT n°109, la société Ipgs a la charge de prouver que le licenciement de monsieur H a été effectué pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ce qu'elle ne fait pas. Elle ne dépose en effet aucune preuve permettant d'étayer la réalité des motifs invoqués dans la lettre de notification du préavis du 21 novembre 2019 ou dans la lettre du 2 septembre 2020 et leur lien avec le licenciement.

Le licenciement de monsieur H est dès lors manifestement déraisonnable.

En l'absence de preuve de quelconques motifs de licenciement, la cour estime justifié d'accorder une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines. Le montant réclamé par monsieur H de 9.604,01 euros brut à augmenter des intérêts et accordé par le jugement dont appel est justifié. Ni l'ancienneté de monsieur H ni la circonstance que postérieurement au congé notifié le 21 novembre 2019, le conseiller en prévention-médecin du travail ait estimé que monsieur H était définitivement inapte à exécuter le travail convenu ne justifient de limiter le montant à 3 semaines de rémunération.

L'appel est dès lors non fondé sur ce chef de demande.

4. Les dépens

