



### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/2214/A</b>
Date du prononcé <b>21 mars 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/279</b>
En cause de : <b>TRAITEUR SAINT-LAURENT SPRL C/ C.</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-A

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – abandon de poste (non) – licenciement manifestement déraisonnable (oui) – réouverture des débats sur la compétence des juridictions du travail pour un prêt et la prescription du non-paiement des éco-chèques.
---

**EN CAUSE :**

**TRAITEUR SAINT-LAURENT SPRL**, BCE 0460.054.370, dont le siège social est établi à 4690 BASSENGE, Rue du Cheval Blanc, 43/1,  
ci-après « l'employeur » ou « la SPRL », partie appelante au principal et intimée sur incident,  
comparaissant par Maître Hadya NYSSSEN qui substitue Maître Jacques DE BOECK, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Rogier 17

**CONTRE :**

**Madame C.**,

ci-après Mme C. , partie intimée au principal et appelante sur incident,  
comparaissant personnellement et assistée par Maître Pierre-Yves BRONNE, avocat à 4000 LIEGE, Rue Hullos 103-105

•  
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 février 2022, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 01 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème Chambre (R.G. 18/2214/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 17 mai 2021 et notifiée à l'intimée le même jour par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 19 mai 2021;
  - l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 23 juin 2021 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 25 juin 2021, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 21 février 2022 ;
  - les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 19 juillet 2021;
  - les conclusions et le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe de la Cour le 25 août 2021 ;
  - les conclusions de synthèse de l'intimée remises au greffe de la Cour le 27 septembre 2021 ;
  - le dossier de l'intimée déposé à l'audience du 21 février 2022 ;
- Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 21 février 2022.

•  
• •

## **I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

Mme C. est née le XX XX 1975. Elle a été engagée par la sprl le 4 août 2015, d'abord dans les liens d'un contrat à durée déterminée, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, toujours pour un volume de 21h semaine.

Mme C. a développé une pathologie du canal carpien et a été arrêtée par son médecin à partir du 17 janvier 2018. Son arrêt de travail a été plusieurs fois renouvelé, au-delà de ce qui était prévu et elle a finalement dû être opérée en mars 2018. Son incapacité a finalement été prolongée jusqu'au 30 avril 2018.

L'employeur reconnaît avoir reçu les deux premiers certificats couvrant son absence du 17 au 20 janvier 2018, puis du 21 janvier 2018 au 10 février 2018. Mme C. aurait dû reprendre le travail le mercredi 14 février 2018, mais son médecin a alors prolongé son absence par un nouveau certificat courant du 11 février 2018 au 31 mars 2018.

Mme C. soutient que ses certificats médicaux successifs ont été déposés en temps et heure par sa fille, née en 1995. L'employeur affirme pour sa part ne pas avoir reçu de certificat pour la période postérieure au 10 février 2018.

Mme C. aurait dû reprendre le travail le 14 février 2018 et ne s'est pas présentée au travail.

L'employeur déclare être resté sans nouvelles de Mme C. pendant 3 semaines avant de lui adresser le 7 mars 2018 un courrier recommandé de mise en demeure constatant qu'elle ne s'était pas présentée au travail le 14 février, qu'il demeurait jusqu'à ce jour sans avis concernant son absence et la priait dès lors de lui communiquer dans les meilleurs délais et au plus tard pour le 16 mars 2018 la raison de son absence. La mise en demeure poursuivait en précisant qu'en cas de non-communication de cette raison, l'employeur considérerait que Mme C. avait mis fin à son contrat de travail sans avoir observé les dispositions légales en matière de congé. La lettre se clôturait en avertissant Mme C. qu'en cas de récurrence ou de non-justification de son absence actuelle, l'employeur se réservait le droit de la licencier pour motif grave ou pour abandon d'emploi.

Cette lettre a été adressée à une adresse que Mme C. venait de quitter. Mme C. avait omis de communiquer sa nouvelle adresse à son employeur mais avait activé le service de déviation de courrier de la poste. Suite à une erreur (avérée) de la poste, ce courrier recommandé ne lui est toutefois arrivé que 20 jours plus tard et, en conséquence, Mme C. n'a pas réagi à temps.

Le 16 mars 2018, l'employeur a constaté l'abandon de travail et a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat.

Mme C. a déposé plainte auprès du Contrôle des lois sociales, ce qui a mené le 12 décembre 2019 à une régularisation en matière de classification professionnelle, à la rectification de ses comptes individuels 2016, 2017 et 2018 et à l'octroi d'écochèques.

Le 27 juin 2018, Mme C. a déposé une requête auprès du tribunal du travail sans l'assistance d'un avocat. Elle a précisé ses demandes par ses conclusions du 2 décembre 2019 : dire pour droit qu'elle a fait l'objet d'un licenciement en date du 16 mars 2018, condamner la société à lui verser une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de rémunération à majorer des intérêts à dater du 16 mars 2018 jusqu'à complet paiement, mais aussi une

indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts à dater du 16 mars 2018 jusqu'à complet paiement, condamner la société à réaliser les calculs dans le mois du jugement à intervenir, condamner la société à lui verser la somme de 1.978,82 € provisionnels pour reclassification professionnelle sur base du barème applicable à son travail à majorer des intérêts depuis leur exigibilité jusqu'à complet paiement, condamner la société à 1 € provisionnel à titre d'heures prestées et d'heures supplémentaires prestées non rémunérées, prendre acte que Mme C. se réservait d'apporter la preuve de ses prétentions par toutes voies de droit, témoignage compris et enfin condamner la société à 1 € provisionnel pour toute autre somme qui serait due à titre d'arriérés de rémunération, pécule de vacances de sortie, prime de fin d'année et tout autre montant. Mme C. demandait par ailleurs de déclarer la demande reconventionnelle de la société irrecevable et de l'en débouter et enfin de condamner l'employeur à une indemnité de procédure de 1.440 €.

L'employeur a fait valoir la prescription et s'est opposé aux demandes. Il a également demandé la condamnation de Mme C. à une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines et au remboursement de la somme de 1.503,82 € payée sans reconnaissance préjudiciable suite à l'enquête du Contrôle des lois sociales et a soulevé avoir prêté 2.598,02 € à Mme C., avec un solde impayé de 1.264,02 €. A supposer les demandes de Mme C. fondées, il demandait à titre reconventionnel de procéder à la compensation.

Par son jugement du 1<sup>er</sup> février 2021, le Tribunal du travail de Liège, division Liège, a considéré que seule la demande visant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis était incluse dans l'acte introductif d'instance et n'était pas prescrite. Il a à ce titre condamné l'employeur à une indemnité compensatoire de 12 semaines et rouvert les débats pour que les parties établissent le calcul, ainsi que pour mettre le dossier en état concernant la question du prêt consenti par l'employeur.

L'employeur a interjeté appel de ce jugement par une requête du 17 mai 2021.

## **II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

### **II.1. Demande et argumentation de l'employeur**

La société estime l'abandon de poste établi et souligne que Mme C. n'a pas respecté ses obligations légale et contractuelle de déposer un certificat médical et qu'elle s'est abstenue de communiquer sa nouvelle adresse.

Elle demande à nouveau que Mme C. soit condamnée à une indemnité compensatoire de 6 semaines pour avoir mis fin au contrat sans observer les dispositions légales.

En outre, l'employeur fait observer qu'il a payé 1.503,82 € à Mme C. sans reconnaissance préjudiciable et sous réserve de tout droit afin de clôturer le dossier ouvert auprès du Contrôle des lois sociales. Il souhaite récupérer cette somme.

A titre infiniment subsidiaire, il réclame la compensation entre le solde du prêt de 1.264,02 € avec les sommes dues ou la condamnation de Mme C. à lui rembourser cette somme.

En toute hypothèse, il demande sa condamnation aux dépens d'instance de d'appel, soit la somme de 2.880 €.

### **II.2. Demande et argumentation de Mme C.**

Mme C. demande la confirmation du jugement et que son employeur soit débouté de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis. Elle affirme avoir prévenu son employeur par téléphone en plus du dépôt des certificats médicaux et fait valoir qu'elle avait verbalement signalé sa nouvelle adresse à son employeur (celle-ci ayant été utilisée lorsqu'il s'est agi de récupérer le solde du prêt). Elle déclare n'avoir jamais eu l'intention d'abandonner son travail.

Mme C. a profité de l'appel pour former un appel incident et réitérer les demandes qui ont été déclarées prescrites par le Tribunal.

Elle réclame une indemnité de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable et à défaut des dommages et intérêts pour un montant équivalent. Elle postule de condamner l'employeur à faire les calculs dans le mois de l'arrêt à intervenir.

Mme C., se basant sur l'enquête du Contrôle des lois sociales, réclame un montant de 475 € correspondant aux éco-chèques impayés. Il a toutefois été acté lors de l'audience de plaidoiries qu'elle se désistait de sa demande concernant les heures supplémentaires, formulée dans ses conclusions.

Concernant la question du solde du prêt, Mme C. la considère comme irrecevable et estime que son existence n'est pas démontrée et que le montant réclamé relève d'un décompte unilatéral.

Bien que le corps des conclusions ne mentionne plus ce poste, le dispositif de Mme C. réclame la condamnation de la société à 1 € provisionnel pour toute autre somme qui demeurerait due à titre d'arriéré de rémunération.

Elle postule enfin une indemnité de procédure de 1.440 € en première instance et de 1.560 € en appel.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III. 1. Recevabilité des appels**

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal de l'employeur a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable. Il en va de même de l'appel incident de Mme C. formé par les premières conclusions.

#### **III.2. Fondement**

*Prescription des demandes formées par Mme C.*

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Le contrat s'est achevé le 16 mars 2018. La requête introductive d'instance date du 27 juin 2018 et les premières conclusions de Mme C. ont été déposées le 2 décembre 2019, soit

bien après l'expiration du délai d'un an. Partant, seules les demandes naissant du contrat de travail découlant de la requête introductive d'instance sont recevables.

Mme C. s'est rendue au greffe du Tribunal du Travail de Liège, division Liège et y a rempli un formulaire préimprimé (« Requête contradictoire (article 704, § 1 CJ – 1034bis et suivants CJ) »). Elle a manuscritement renseigné ce qui suit :

« J'ai reçu mon C4 à date du 16 mars 2018 alors que j'étais en maladie (opération du canal carpien). Mon employeur a prétendu ne pas avoir reçu mon certificat alors que ma fille l'apportait. Ils m'ont envoyé un recommandé que j'ai reçu 20 jours plus tard (la poste a reconnu son erreur). Mon syndicat a voulu lui expliquer, il n'a rien voulu entendre. J'ai eu un C4 pour abandon de travail, mais l'ONEm ne m'a mis aucune suspension ».

Il se déduit de ce texte que Mme C. contestait avoir abandonné son poste et, partant, qu'elle postulait une indemnité compensatoire de préavis, mais aussi qu'elle plaçait également le débat sur le plan du licenciement manifestement déraisonnable en l'absence de motif en lien avec son aptitude ou sa conduite.

Il y a lieu de considérer qu'elle a valablement interrompu la prescription en vue d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Concernant les demandes relatives aux éco-chèques et la demande provisionnelle relative à toute autre somme qui demeurerait due à titre d'arriéré de rémunération, il y a lieu de rouvrir les débats. En effet, la Cour s'interroge sur une éventuelle infraction pénale du fait de leur non-paiement (les éco-chèques sont-ils visés par l'article 167 du Code pénal social ?), qui pourrait, moyennant la réunion de conditions de reconnaissance de l'infraction, déboucher sur une prescription quinquennale. A supposer cette demande non prescrite, Mme C. est néanmoins priée de préciser quels montants elle réclame au titre d'arriérés de salaire.

*Compétence des juridictions du travail pour la demande de la sprl relative à un prêt consenti à Mme C.*

La société postule le remboursement du solde d'un prêt qu'elle affirme avoir consenti à Mme C., le cas échéant par compensation. Elle dépose un extrait de compte mentionnant un versement à Mme C. d'une somme de 2.598,02 € avec la communication « prêt pour



rembourser la banque » et indique que Mme C. a procédé à des remboursements de façon à ramener le solde à 1.264,02 €.

Mme C. estime cette demande irrecevable, sans préciser véritablement pour quel motif. Au regard de cette imprécision, cette demande d'irrecevabilité doit s'interpréter au sens le plus large, comme une demande d'examiner si la Cour peut connaître de cette demande à tous égards.

La Cour s'interroge sur sa compétence matérielle pour connaître de cette demande, ce qui justifie une réouverture des débats sur ce point.

En effet, en tant que telle, une demande relative au remboursement d'un prêt ne relève en rien de compétences des juridictions du travail. Ce n'est qu'à la supposer connexe avec les demandes dont était valablement saisi le Tribunal du travail qu'elle pourrait entrer dans l'orbite de son action, en vertu de l'article 566 du Code judiciaire.

L'article 30 du Code judiciaire énonce que « Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément ».

La Cour souhaite connaître le point de vue des deux parties concernant l'existence d'une connexité.

A supposer la Cour compétente par connexité, il serait en outre utile que Mme C. développe la thèse de l'irrecevabilité de la demande.

A supposer que la connexité ne puisse être retenue, la Cour souhaite savoir quelles conséquences les parties attachent aux articles 643 et 660 du Code judiciaire, s'il y aurait lieu à renvoi et le cas échéant devant quelle juridiction.

*Prescription de la demande d'indemnité compensatoire de préavis à charge de Mme C.*

La sprl réitère en degré d'appel une demande formulée pour la première fois devant le Tribunal par ses conclusions du 16 mars 2020. Elle postule de condamner Mme C. à une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines pour avoir abandonné son poste.

Il est curieux que l'employeur ait soulevé l'article 15 précité de la loi du 3 juillet 1978 à l'encontre de Mme C. mais qu'il n'ait pas fait preuve de la même rigueur lorsque cette

disposition s'applique à lui. Il est pourtant manifeste que la demande d'indemnité compensatoire de préavis à charge de Mme C. est une action autonome naissant du contrat de travail (et non, comme il le soutient, un simple moyen de défense opposé à une demande formulée par Mme C.), et qu'elle a été formée pour la première fois plus d'un an après la cessation de celui-ci, intervenue le 16 mars 2018.

#### *Abandon de poste ou licenciement ?*

Se présenter au travail aux heures convenues est à l'évidence une obligation du travailleur. Ne pas se présenter constitue dès lors un manquement à cette obligation. Peut-on déduire d'une absence une forme de démission du travailleur ?

Un contrat à durée indéterminée, comme celui qui litait Mme C. à son employeur, peut prendre fin par la volonté de l'une des parties. La manifestation de la volonté de mettre fin à un contrat de travail est un congé. Un congé, qu'il émane du travailleur ou de l'employeur, n'est soumis à aucune forme : il peut être écrit, verbal ou tacite. La volonté de rompre le contrat peut se déduire du comportement adopté par une des parties, pour autant que le destinataire n'ait pu l'ignorer<sup>1</sup>.

Toutefois, le manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin, en soi, au contrat de travail<sup>2</sup>. Le manquement ne met un terme au contrat que s'il constitue la manifestation d'une volonté *certaine* en ce sens<sup>3</sup>. C'est la partie qui invoque cette volonté dans le chef de son cocontractant qui supporte la charge et le risque de la preuve : si elle ne démontre pas le congé tacite, elle sera à l'origine de la rupture et débitrice d'une indemnité de rupture.

Une absence ne constitue la preuve d'une telle volonté qu'à la condition de s'inscrire dans un contexte permettant de la déduire. La jurisprudence est réticente à admettre l'absence injustifiée comme expression d'une volonté de rompre le contrat de travail<sup>4</sup> et est souvent

---

<sup>1</sup> J. CLESSE, F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, n° 455.

<sup>2</sup> En ce sens: Cass., 5 janvier 1977, Cass., 13 janvier 1986, Cass., 4 février 1991, Cass., 4 février 1991, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>3</sup> J. CLESSE, F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, n° 455.

<sup>4</sup> Voy. Les exemples cités par F. KEFER, « Le congé tacite et l'acte équipollent à rupture », in *Guide social permanent*, Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI, n° 50.

attentive à l'existence d'une mise en demeure valide de l'employeur<sup>5</sup>. La doctrine incite à la plus grande prudence avant de constater un abandon de poste<sup>6</sup>.

Il n'en demeure pas moins que le travailleur est légalement tenu d'avertir son employeur de ses empêchements. En effet, en vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat et le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

Toutefois, en vertu du paragraphe 3/1 de la même disposition, la sanction ordinaire de l'absence injustifiée au travail est la privation de salaire garanti.

Ce n'est que s'il peut se déduire des circonstances une volonté certaine de mettre un terme au contrat de travail que l'abandon de poste peut constituer un congé irrégulier.

Or, il ressort à l'évidence des circonstances de la cause que Mme C. n'a à aucun moment eu l'intention de mettre un terme à son contrat de travail. Elle était en arrêt maladie en raison de douleurs au poignet qui ont nécessité une intervention chirurgicale du canal carpien et entendait bien reprendre le travail après sa convalescence.

De surcroît, son employeur n'a pas légitimement pu croire qu'elle entendait abandonner son poste.

A cet égard, la Cour observe que les deux premiers certificats, d'une durée relativement brève (du 17 au 20 janvier 2018, puis du 21 janvier au 10 février 2018), sont bien reconnus comme ayant été reçus. C'est à partir du 3<sup>ème</sup> certificat, sensiblement plus long (du 11 février au 31 mars 2018), que l'employeur soutient être resté sans nouvelles de Mme C.

Mme C. affirme avoir fait déposer ses certificats médicaux au commerce par l'entremise de sa fille. Celle-ci est née en 1995 et était donc parfaitement à même de mesurer l'importance

---

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 12 octobre 2018, *J.L.M.B.*, 2019/34, p. 1610; C. trav. Mons n° 2016/AM/59, 9 octobre 2017, *Ors.*, 2018 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 5, p. 25.

<sup>6</sup> S. GILSON, « Les trois conseils avant de constater un abandon de poste : prudence, prudence et encore prudence », *B.J.S.*, 2016/560, p. 2.

de la démarche qui lui était confiée. La fille de Mme C. atteste ce qui suit : « Je tiens à signaler que je ne peux certifier le jour exact où j'ai déposé les certificats médicaux. Néanmoins, je pense que cela était le vendredi 19 janvier pour le deuxième. Concernant le troisième, j'avoue l'avoir déposé dans la boîte aux lettres vu l'accueil que j'ai eu pour le précédent. Cela devait être le 9 février 2018 dans la soirée ».

Mme C. ne s'est pas présentée au travail le 14 février 2018, étant couverte par son certificat médical. L'employeur voudrait faire croire qu'il n'avait pas reçu de certificat, attendait la reprise de Mme C. ce jour-là et est en toute bonne foi resté les bras ballants, sans réagir alors qu'elle ne s'est pas présentée. S'agissant d'une petite entreprise, il était impossible de ne pas remarquer l'absence d'une travailleuse. Il n'est pas concevable qu'un employeur surpris par une absence ne prenne pas spontanément contact avec le travailleur absent pour lui demander une explication.

Pour être encore plus concrète, la Cour est convaincue que si vraiment l'employeur n'avait pas reçu le certificat en temps et heure, il aurait appelé Mme C. dès que son retard aurait été constaté afin de s'enquérir de la situation. Il n'aurait pas attendu le 7 mars 2018 pour envoyer un courrier recommandé pour obtenir des explications.

Aucun employeur de bonne foi ignorant pour quel motif son travailleur est absent ne laisserait s'écouler un délai de 3 semaines sans la moindre initiative (coup de fil, sms, WhatsApp, mail...) avant d'envoyer une mise en demeure sommant un travailleur de s'expliquer sur son absence. Il en va d'autant plus ainsi qu'il ressort du dossier que les parties se connaissaient également dans un cadre privé, d'une part parce qu'elles habitaient le même petit bourg, et d'autre part parce que la fille de Mme C. était en relation avec la fille des exploitants de la sprl. Au regard de ces circonstances, l'information sur la prolongation d'un certificat médical aurait pu être obtenue on ne peut plus facilement si cela s'était avéré nécessaire.

Il n'est pas concevable que les gérants de la société employeuse aient été dans l'ignorance que le certificat médical de Mme C. était prolongé. Le constat d'abandon de poste était erroné et prématuré.

Mme C. n'a pas abandonné son poste. C'est l'employeur qui a pris l'initiative de la rupture et, en l'absence d'un motif grave, c'est à bon droit que le Tribunal l'a condamné à une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines.

La Cour observe que Mme C. ne sollicite pas un montant mais uniquement que l'employeur soit condamné à réaliser les calculs dans le mois de l'arrêt à venir.

*Licenciement manifestement déraisonnable - Principes*

En vertu des articles 3 et 4 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. 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.

La CCT définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

La charge de la preuve fait également l'objet d'un règlement spécifique :

**Article 10**

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.

En l'espèce, Mme C. n'a pas demandé les motifs de son licenciement. Il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

*Licenciement manifestement déraisonnable – mise en œuvre*

Mme C. doit démontrer que son licenciement 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 qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le contexte très particulier du dossier convainc la Cour que le licenciement de Mme C. n'était ni lié à son aptitude ou sa conduite, ni fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais résultait de l'irritation croissante de l'employeur face à une absence de plus en plus longue, quoique dûment justifiée par des motifs médicaux.

La Cour a déjà stigmatisé l'attitude de l'employeur, qui ne peut être cru lorsqu'il soutient être resté dans l'ignorance de ce qu'il advenait de Mme C. sans prendre la moindre initiative durant 3 semaines avant d'envoyer son premier courrier. Il s'en déduit que la décision de licencier Mme C. de la sorte n'aurait pas été prise par un employeur normal et raisonnable.

Il y a lieu de fixer à 10 semaines de rémunération l'indemnité due de ce chef.

Pour autant que de besoin, la Cour constate que la façon dont Mme C. a été licenciée était fautive au regard des circonstances de fait déjà rappelées et que, à supposer la demande pour licenciement manifestement déraisonnable irrecevable, cette faute a causé à Mme C. un dommage moral (choc de la perte brutale et injuste de son emploi, démêlés avec l'ONEm, nécessité d'une procédure judiciaire pour faire valoir ses droits) équivalent à l'indemnité qui vient d'être reconnue du chef de licenciement manifestement déraisonnable.

*Remboursement de la somme de 1.503,82 € versés par l'employeur*

L'extrait des conclusions de l'employeur relatives à ce point s'énonce comme suit :

« Le 27 février 2020, la sprl ... a payé 1.503,82€ à Mme C., sans reconnaissance préjudiciable et sous réserve de tous droits, afin de clôturer le dossier ouvert auprès de l'Inspection des lois sociales (pièce n° 7)

La sprl ... postule la récupération de cette somme ».

La pièce 7 est composée de 3 fiches de paie indiquant une régularisation salariale pour les années 2016, 2017 et 2018 et de la preuve d'un virement de 1.503,82 €.

Il ressort de la pièce 12 de Mme C. que ce montant est bel et bien le résultat d'une régularisation en matière de classification professionnelle obtenue par le Contrôle des lois sociales. L'employeur n'expose pas en quoi ces sommes seraient indues. Il n'y a aucun motif d'ordonner la récupération de cette somme.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Concernant l'appel principal de la société
- dit l'appel principal recevable
- dit irrecevable la demande relative à une indemnité compensatoire de préavis à charge de Mme C.
- dit pour droit que Mme C. a fait l'objet d'un licenciement et confirme le jugement en ce qu'il condamne l'employeur à lui verser une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de rémunération
- Invite l'employeur à réaliser les calculs dans le mois de la notification du présent arrêt
- réserve à statuer sur la demande portant sur le remboursement du solde du prêt que l'employeur affirme avoir consenti à Mme C. et ordonne la réouverture des débats de ce chef
- déboute l'employeur de sa demande de remboursement de la somme de 1.503,82 € versée au titre de régularisation salariale

- Concernant l'appel incident de Mme C.
- dit l'appel incident recevable
- dit recevables les demandes de Mme C. relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et au licenciement manifestement déraisonnable
- réserve à statuer sur la recevabilité des demandes relatives aux éco-chèques et sur la demande d'un euro provisionnel relatif à toute autre somme qui demeurerait due à titre d'arriéré de rémunération et ordonne la réouverture des débats de ce chef également
- condamne l'employeur à une indemnité de 10 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable
  
- Avant de statuer plus avant, ordonne en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture de débats pour permettre aux parties de mettre le dossier en état concernant d'une part la compétence matérielle des juridictions du travail quant au chef de demande relatif au solde du prêt que l'employeur affirme avoir consenti à Mme C. et d'autre part quant à la recevabilité du chef de demande relatif aux éco-chèques et soldes de rémunération.
- Dit que l'employeur déposera et communiquera ses éventuelles conclusions d'après réouverture des débats et communiquera ses éventuelles pièces au plus tard le 28 avril 2022
- Dit que Mme C. déposera et communiquera ses éventuelles conclusions après réouverture des débats et communiquera ses éventuelles pièces au plus tard le 30 mai 2022
- Dit que l'employeur déposera et communiquera ses éventuelles conclusions de synthèse au plus tard le 30 juin 2022
- Dit que Mme C. déposera et communiquera ses éventuelles conclusions de synthèse au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022
- L'affaire sera à nouveau plaidée à l'audience de la chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, du 17 octobre 2022 à 15 heures pour 20



minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.B., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur,  
Jean MORDAN, Conseiller social au titre d'ouvrier,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le vingt et un mars deux mille vingt-deux,  
par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,