



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 24/77/A
Date du prononcé 9 septembre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/473
En cause de : S SRL C/ H D

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 K

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – secteur privé – licenciement manifestement déraisonnable (non) – motifs du chômage insuffisants - motifs concrets non demandés – article 4, 5, 6 et 10 1^{er} tiret CCT n° 109

EN CAUSE :

La SRL S, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro, dont le siège est établi à

partie appelante, ci-après dénommée « *la SRL* »

ayant pour conseil maître F. W., avocat à 4000 LIEGE,

et ayant comparu par maître E. T.

CONTRE :

Monsieur D H, RRN, élisant domicile en l'étude de maître S. L., Huissier de Justice à 4100 SERAING,

partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur H.* »

ayant comparu par Monsieur N. A., juriste de la CSC Liège, porteur de procuration écrite

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

La cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats le 26 juin 2025, et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 juin 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7^{ème} chambre (R.G. 24/77/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 2 septembre 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 3 septembre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 septembre 2024 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Huy, reçu au greffe de la cour le 10 septembre 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 26 juin 2025 ;
- les conclusions et conclusions sur la mise en état de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 19 mars 2025 et 17 juin 2025 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 27 février 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 27 février 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 17 juin 2025 ;

Lors de l'audience publique du 26 juin 2025, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. FAITS PERTINENTS ET RETROACTES

1

Monsieur H. est occupé par la SRL, en qualité d'ouvrier à temps plein, du 12 août 2022 au 17 mars 2023, date à laquelle la SRL met fin au contrat.

Le formulaire C4 rédigé le 25 mars 2023 par la SRL mentionne comme motif de licenciement :

*« Absences injustifiées à répétition
Ne convient plus pour le poste
Manque de respect au patron »*

Le congé n'a pas été notifié par écrit et la SRL n'a pas payé d'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur H. porte la contestation devant le tribunal du travail par requête du 13 mars 2024.

II. JUGEMENT DONT APPEL

2

Devant le tribunal du travail, Monsieur H. sollicite la condamnation de la SRL à lui payer :

- la somme de 4.244,88 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- la somme de 12.027,16 EUR bruts (correspondant à 17 semaines de rémunération) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

3

Par jugement du 26 juin 2024, rendu par défaut, le tribunal du travail de Liège - division Huy a :

- dit la demande recevable et fondée ;
- condamné la SRL à payer à Monsieur H. ;
 - o la somme de 4.244,88 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
 - o la somme de 12.027,16 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamné la SRL aux dépens de l'instance, nuls dans le chef de Monsieur H.

III. DEMANDES EN APPEL ET POSITION DES PARTIES**4**

Par requête d'appel du 2 septembre 2024, explicitée par conclusions du 27 février 2025, la SRL sollicite de la cour qu'elle :

- lui donne acte du fait qu'elle s'en réfère à justice relativement à la demande de Monsieur H. en ce qu'elle vise à l'entendre condamner à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4.244,88 EUR ;
- réforme le jugement dont appel pour le surplus, en disant n'y avoir lieu à condamner la SRL à payer à Monsieur H. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la décision prise de s'en séparer résultant de l'état dans lequel il se présentait, régulièrement, au travail ;
- compense les dépens.

Monsieur H. postule la confirmation du jugement entrepris.

IV. RECEVABILITE DE L'APPEL**5**

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V. FONDEMENT**1) Principes applicables****a. *Notion de licenciement manifestement déraisonnable*****6**

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement, 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. »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser les contours du droit de licenciement de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre l'éclairage 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 licenciement 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. »

7

Est manifestement déraisonnable, le licenciement qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances.

Le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives.

Il ne suffit pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹.

b. Demande des motifs

8

L'article 4 de la CCT n° 109 dispose :

« 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. »

Le formalisme de cet article impose que la demande soit adressée par recommandée et dans un certain délai.

Il n'est toutefois pas requis que le travailleur fasse expressément référence à la CCT n° 109 dans sa demande.²

La demande du travailleur doit porter sur la communication des motifs concrets qui ont conduits à son licenciement, le formalisme étant, à cet égard, apprécié avec souplesse.

L'article 5 de la même CCT prévoit :

« 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. »

¹ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

² E. Plasschaert et E. Jamaels., *La motivation du licenciement en 109 questions & réponses*, Kluwer, Études Pratiques de Droit Social, n° 2022/1, Kluwer, p. 18 ; L. Bertrand, *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Limal, Anthemis, 2020, 69-87, p. 73.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Toutefois, l'article 6 prévoit que :

« Par dérogation à l'article 5, 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. »

L'employeur peut donc valablement s'abstenir d'apporter une réponse à une demande qui lui est envoyée conformément à l'article 4, s'il a déjà communiqué les motifs concrets du licenciement, dans un autre cadre.

c. Réponse de l'employeur

9

La réponse de l'employeur à la demande de motivation doit être concrète.

La doctrine relève que :

« Une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée, n'est pas interdite. Par contre elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées. »³

A titre d'exemple et, comme l'a jugé la cour de céans autrement composée, le fait de se référer à la « réorganisation du service » ne satisfait pas à l'obligation de motivation imposée par la CCT n° 109 :

« Une réorganisation ne doit pas nécessairement donner lieu au licenciement de travailleur et en cas de licenciement de travailleur effectué en raison d'une réorganisation, il convient de préciser, pour être concret, pour quelle raison tel travailleur et non un autre fut licencié en raison de la réorganisation »⁴

³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, *Actualités et innovations en droit social*, CUP, Vol. 182, mai 2018, p. 46

⁴ C. trav. Liège, division Liège, 24 mars 2017, inédit, RG 2016/AL/134, cité par A. FRY, A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, *Actualités et innovations en droit social*, CUP, Vol. 182, mai 2018, p. 53.

La cour de céans⁵ précise que la communication des motifs du licenciement qui est faite d'initiative par l'employeur doit répondre à certaines conditions et ne peut constituer en des explications vagues ou imprécises :

« Pour autant que les exigences de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, d'envoi recommandé et de délai soient remplies, rien n'interdit que cette communication prenne la forme de la réponse à la question "motif précis du chômage" figurant sur le formulaire C4.

En ce qui concerne la notion de motifs concrets qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé mais il doit être retenu à tout le moins qu'elle exclut les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées. Il doit s'agir de motifs réels et en lien avec le congé en cause ».

Dans cet arrêt, la cour considère que la mention « *travailleur ne convient pas* » figurant sur le C4, en l'absence de précisions et d'autres éléments concrets auxquels il serait renvoyé (avertissements antérieurs par exemple), ne constitue pas une communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

d. *Charge de la preuve*

10

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

« 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. »*

Selon le rapport figurant en préambule de la CCT n° 109 :

⁵ C. trav. Liège, div. Namur, 6e ch., 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/204, inédit.

« 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 ».

Concrètement, il s'en déduit qu'il appartient au travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT n° 109 de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

Si cette preuve est apportée, il appartiendra alors à l'employeur qui prétendrait le contraire de rapporter la preuve des faits qu'il allègue, et ce conformément à l'article 870 du Code judiciaire.

En cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT n° 109.

2) Application en l'espèce

11

La SRL ne conteste pas devoir le solde de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée.

Le jugement sera confirmé en tant qu'il condamne la SRL à verser à Monsieur H. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4.244,88 EUR bruts, sous déduction du paiement de la somme de 2.000 EUR payée postérieurement au jugement entrepris.

12

Monsieur H. n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la CCT n° 109.

En l'absence de respect de ce formalisme, il ne peut se prévaloir de la règle de transfert de la charge de la preuve vers l'employeur.

Il soutient néanmoins qu'il ne devait pas envoyer de demande de motifs concrets de son licenciement dès lors que ceux-ci figurent sur le formulaire C4 délivré le 25 mars 2023.

13

La mention du « *motif précis du chômage* » reprise sur le formulaire C4 ne répond pas à la définition visée à l'article 6 de la CCT n° 109 en ce que :

- il ne s'agit pas d'une communication faite au travailleur, mais bien d'une communication destinée à l'ONEm ;
- il ne s'agit pas d'une communication faite de la propre initiative de l'employeur, mais bien d'une obligation légale qui lui est imposée quel que soit le mode de rupture du contrat de travail ;
- une telle mention, du seul fait de sa brièveté, ne peut contenir « *les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* » au sens de l'article 6 de la CCT n° 109.

Cette mention est, au mieux, un indice du motif du licenciement, qui devra être corroboré par une communication faite et/ou demandée conformément à la CCT n° 109.

Admettre que le motif mentionné sur le formulaire C4 répondrait aux conditions prescrites par l'article 6 de la CCT n° 109 reviendrait à priver les deuxième et troisième tirets de l'article 10 de la CCT de leur substance.

En effet, l'employeur qui délivre un formulaire C4 conformément à ses obligations légales se trouverait toujours visé par l'article 6 de la CCT n° 109 et que c'est toujours la règle de preuve visée à l'article 10, premier tiret, de la CCT n° 109 qui s'appliquerait.

Telle n'a pas pu être la volonté des partenaires sociaux qui ont établi des règles de preuve spécifiques et précises qui trouvent leur sens dans l'architecture générale de demande et de communication des motifs concrets du licenciement telle qu'organisée et sanctionnée par la CCT n° 109.

La mention des « *motifs précis du chômage* » sur le formulaire C4 ne dispense pas le travailleur qui souhaite se prévaloir des règles de preuve de l'article 10 premier tiret, d'adresser une demande de motifs concrets à l'employeur, par courrier recommandé.

Dès lors que les conditions d'application de l'article 10, premier tiret, de la CCT n° 109 ne sont pas rencontrées, il y a lieu, quant à la charge de la preuve en l'espèce, de faire application de l'article 10, troisième tiret, de la CCT n° 109.

14

Dans ses conclusions prises devant la cour, la SRL expose que :

- suite à une rupture sentimentale Monsieur H. arrivait au travail en donnant l'impression qu'il n'avait pas dormi ;
- ses absences se sont répétées ;
- il se trouvait au travail dans des états seconds dus à l'alcool, ou d'autres substances.

Il aurait reçu des avertissements verbaux à de nombreuses reprises, agissant dans un secteur à risque (toiture).

La SRL ne dépose pas de pièces.

Lors de l'audience publique du 26 juin 2025, le représentant de Monsieur H. confirme qu'il a connu des problèmes de couple à la période de son occupation par la SRL mais conteste formellement que cela ait eu une incidence sur son aptitude ou son attitude au travail.

Aucun autre élément n'est soumis à l'appréciation de la cour.

Il appartient à Monsieur H. de « *fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement* ».

Or, il ne rapporte pas cette preuve mais conteste les motifs indiqués par l'employeur sur le C4 sans fournir d'autre explication.

15

La cour ne peut donc que constater que Monsieur H. ne démontre pas de faits permettant de supposer que son licenciement fût manifestement déraisonnable et que la SRL n'a pas la charge de prouver le contraire ni même la réalité des motifs qu'elle invoque.

Le jugement doit donc être réformé en ce qu'il condamne la SRL à une indemnité de 12.027,16 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'appel est fondé dans cette mesure.

VI. DEPENS**16**

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète .

L'article 1^{er} de l'article 1022 du Code judiciaire définit l'indemnité de procédure comme « *étant une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause* ».

L'intervention d'un délégué syndical n'ouvre donc pas le droit à une indemnité de procédure. Cette exclusion par l'article 1022 du Code judiciaire a été confirmée et validée par la Cour constitutionnelle⁶.

Tant devant la cour que devant le tribunal, Monsieur H. est représenté par son organisation syndicale et pas par un avocat.

En conséquence, il n'a pas droit à une indemnité de procédure.

17

L'article 1017, al. 4 du Code judiciaire prévoit que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Cette disposition est pour le surplus également applicable en degré d'appel, en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties .

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

Le jugement est en partie réformé. Il est néanmoins confirmé en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis. Devant la cour, la SRL s'est en référé à justice quant cette décision du premier juge mais n'a pas exécuté la condamnation pour autant.

Compte tenu de ce qui précède, la cour décide de compenser intégralement les dépens.

18

Les dépens contiennent également la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR par instance (articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017).

VII. DISPOSITIF - DECISION DE LA COUR

⁶ C.C. 18 décembre 2008, arrêt n° 182/2008, *JLMB* 2008/42 ; C.C., 5 mai 2009, arrêt n° 73/2009

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,

Reçoit l'appel et le dit fondé dans la mesure suivante ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la SRL à une indemnité de 12.027,16 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et déboute Monsieur H. de sa demande sur ce point ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la SRL à verser à Monsieur H. la somme de de 4.244,88 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction du paiement intervenu postérieurement au jugement ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens ;

Condamne la SRL à la somme de 24 EUR (déjà acquittée) à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
J. E. conseiller social au titre d'employeur
J. S., conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N. P., greffier,

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 K de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mardi 9 septembre 2025**, par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
Assisté de M. S., greffier.

le greffier

le président