



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/3592/A
Date du prononcé 22 octobre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/350
En cause de : ARGENTA SPAARBANK SA C/ L C

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

Contrat de travail employé – licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis – CP 310, secteur bancaire- clause de stabilité d'emploi- procédure spéciale de licenciement (non) – applicabilité de la convention collective de travail n° 109 – amende civile (oui) – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (non) Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail Convention collective de travail n° 109 Convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007
--

EN CAUSE :

La SA ARGENTA SPAARBANK, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0404.453.574, dont le siège est établi à 2018 ANTWERPEN, Belgique 49-53, partie appelante, ci-après dénommée « *la société S* » ou « *l'employeur* » ayant pour conseil maître J. D., avocat à 3210 LINDEN, et ayant comparu par maître M. C.

CONTRE :

Monsieur C L, RRN, domicilié à partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur L.* » ayant pour conseil maître S. R., avocat à 4100 BONCELLES, et ayant comparu par maître A. I.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 septembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 mars 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{ère} chambre bis (R.G. 23/3592/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 juin 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le

- 12 juin 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 Liège, reçu au greffe de la cour le 14 juin 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 24 septembre 2025 ;
 - les conclusions, les conclusions additionnelles, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 novembre 2024, 18 mars 2025 et 14 juillet 2025 ;
 - les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 16 janvier 2025 et 15 mai 2025 ;
 - les dossiers de pièces de la partie intimée, reçus au greffe de la cour les 18 novembre 2024, 18 mars 2025 et 14 juillet 2025 et encore le dossier de pièces déposé lors de l'audience publique du 24 septembre 2025 ;
 - le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 15 mai 2025 ;

Lors de l'audience publique du 24 septembre 2025, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable à défaut de signification du jugement dont appel.

II. LA DEMANDE ORIGINALE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

II.1. La demande originale de monsieur L.

Par requête du 12 octobre 2023, monsieur L. a demandé au tribunal du travail de Liège, division Liège, de condamner son employeur :

- au paiement d'un montant de 2.181,44 EUR bruts à titre de sanction civile en vertu de la convention collective de travail n°109, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 octobre 2022 jusqu'à complet paiement,
- au paiement d'un montant de 18.542,24 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 octobre 2022 jusqu'à complet paiement,

- aux dépens liquidés à la contribution BAJ de 24 EUR et à l'indemnité de procédure de 3.000 EUR.

II.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 19 mars 2024, rendu par défaut de l'employeur, le tribunal a fait droit à la demande de monsieur L.

L'employeur a été condamné aux dépens liquidés à la somme de 3.000 EUR à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 24 EUR à titre de contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

III. LA DEMANDE EN APPEL

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de débouter monsieur L. de ses prétentions.

A titre subsidiaire, il est demandé de réduire la condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à une somme correspondant à trois semaines de rémunération brute.

Il est également demandé de condamner monsieur L. aux dépens liquidés à la somme de 2.800 EUR à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur L. demande quant à lui à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé, de confirmer le jugement dont appel et de condamner son employeur aux dépens liquidés à la somme de 24 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne et à la somme de 3.139,53 EUR étant l'indemnité de procédure.

IV. LES FAITS

Par contrat de travail daté du 10 mars 2021, monsieur L. a été engagé par la SRL H., une agence bancaire du réseau S. située à Waremme. Le contrat est conclu pour une durée indéterminée prenant cours le 29 mars 2021, à temps plein, en qualité d'employé dans la fonction de « *chargé de relation investissements* » (pièce 1 du dossier de la société S.).

Il n'est pas contesté que le contrat de travail a été repris par la société S. dans le cadre d'un transfert d'entreprise intervenu mi-octobre 2021 et que dans ce cadre, un nouveau responsable a pris ses fonctions au sein de cette agence relevant directement du réseau bancaire de la société S.

Monsieur L. produit plusieurs pièces antérieures à la date de son engagement qui indiquent qu'il travaillait préalablement au sein du réseau S. (pièces 6, 7 et 8 du dossier de monsieur L.).

Le *contactcenter* et le *salesdesk* de la société S. relèvent, entre août et octobre 2021, un dysfonctionnement dans le chef de monsieur L. qui fait appel intempestivement à ces services (pièce 2 du dossier de la société S).

Rentré d'une dizaine de jours de quarantaine, le nouveau responsable d'agence, monsieur B., annonce à sa hiérarchie régionale qu'il va avoir un entretien musclé avec monsieur L. qui n'a pas ouvert ni *a fortiori* traité soixante mails et trente messages vocaux reçus durant son absence et ce sans avoir jamais fait appel à l'aide malgré la consigne en ce sens. Monsieur B. fait rapport à sa hiérarchie en décrivant les problèmes rencontrés : manque de connaissance des programmes de base, manque d'empathie vis-à-vis des clients qui se plaignent et absence d'esprit d'équipe avec report des problèmes sur les clients ou les collègues. La hiérarchie lui demande de formaliser un entretien dans un rapport écrit avec des engagements concrets pour l'avenir, le tout à signer par monsieur L. En ce sens, monsieur B. a dressé un compte-rendu d'un entretien réalisé en novembre 2021 qui a été envoyé à monsieur L. et à la hiérarchie. Le compte-rendu relate le point de vue de monsieur L. qui a conscience des problèmes en soulignant qu'il a souffert d'un manque d'encadrement de la part de l'ancien gérant qui a laissé l'ambiance d'équipe se dégrader (pièce 3 du dossier de la société S.).

Un deuxième entretien a lieu le 14 avril 2022 entre monsieur B. et monsieur L. au sujet des contacts avec les clients et les collègues. L'attitude générale de monsieur L. est négative envers les clients. Il cherche une justification à ces contacts négatifs plutôt que de positiver la communication avec tous les clients, comme il se doit, indépendamment du profil du client et du manque d'effectif au sein de l'agence. Il est également demandé d'adopter une attitude d'équipe, d'entraide, envers les collègues (pièce 4 du dossier de la société S.).

Monsieur L. n'a pas réagi à ces comptes-rendus.

Une troisième réunion d'évaluation a lieu le 25 août 2022 en présence du *manager* régional et un compte-rendu est envoyé à monsieur L. avec demande d'en accuser réception et de formuler d'éventuels commentaires. Monsieur L. accusera réception sans marquer son accord sur le contenu de ce rapport. Il ne formulera ses observations, qu'après insistance de la hiérarchie, par un courriel du 21 septembre 2022 de neuf pages. Le rapport de l'employeur est qualifié de document accusatoire sans aucune nuance ni prise en compte de ses objections. Monsieur L. met en avant ses chiffres de production, la mise en place d'un plan d'action 09/2022 pour créer un maximum de contacts commerciaux avec les clients, ses initiatives positives et proactives refusées par le responsable d'agence, monsieur B., dont il pointe le manque de respect à son égard, l'incompétence et les manquements professionnels avec une énumération de différentes fraudes à son actif. Son type de management est mis en cause. Monsieur L. souligne *a contrario* une grande remise en question dans son propre chef depuis plusieurs semaines pour améliorer ses compétences techniques et humaines et son comportement (pièce 5 du dossier de la société S.).

Un test pratique relatif au volet assurance est évalué négativement le 5 septembre 2022 quant aux connaissances et capacités en la matière tout en soulignant une attitude très positive vis-à-vis du client, une mise en avant de l'équipe et une bonne maîtrise de certaines options techniques (pièce 7 du dossier de la société S.).

La collègue de monsieur L., engagée depuis juin 2015, qui a été absente durant plusieurs mois avant une reprise en septembre 2022 a fait part de ses sentiments dans un mail daté du 3 octobre 2022 adressé à son employeur. Elle décrit une dégradation de son milieu de travail depuis l'arrivée de monsieur L. en soulignant son problème de communication avec les clients et ses collègues. Elle qualifie l'attitude de monsieur L. d'irrespectueuse et décrit une atmosphère de travail malsaine. Elle donne l'exemple d'une ingérence dans sa vie privée en rapport avec les motifs de son absence de longue durée et d'une volonté de la monter contre ses collègues dans un esprit de clan (pièce 8 du dossier de la société S.).

Il résulte des pièces déposées par les parties qu'à l'origine, cette collègue travaillait avec l'ancien responsable d'agence, monsieur H. Monsieur L. est arrivé en mars 2021. Monsieur B. a remplacé monsieur H. en octobre 2021. Elle a été absente durant les neuf premiers mois de l'année 2022 et un nouveau collègue a été engagé mi-mai 2022.

Par courriel du 17 octobre 2022 à 10:04, un supérieur et la coordinatrice régionale convoquent monsieur L. à un entretien avec la motivation suivante : *« Nous envisageons une sanction pour manquements professionnels et souhaitons en discuter avec vous. Vous avez la possibilité d'être assisté lors de cet entretien par un membre de la délégation syndicale. La réunion aura lieu aujourd'hui au bureau de Waremme à 14 heures »* (pièce 9 du dossier de la société S.)

L'employeur a mis fin au contrat de travail de monsieur L. par courrier recommandé du 17 octobre 2022 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période du 18 octobre 2022 au 26 décembre 2022, soit dix semaines de rémunération (pièce 10 du dossier de la société S. et pièce 9 du dossier de monsieur L.).

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : *« Le salarié ne répond pas aux attentes de la fonction »* (pièce 1 du dossier de monsieur L.)

Par courriel du 9 novembre 2022, monsieur L. s'adresse à sa hiérarchie et demande la modification du motif repris sur le formulaire C4, les motifs précis de son licenciement en application de la convention collective de travail n°109 et une indemnité forfaitaire mensuelle de 200 EUR.

Le responsable hiérarchique invite monsieur L. à s'adresser à la société S. par un envoi recommandé (pièce 11 du dossier de la société S.).

Monsieur L. adresse une demande de communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, à son employeur par courrier recommandé du 17 novembre 2022 (pièce 2 du dossier de monsieur L.).

L'employeur soutient ne jamais avoir reçu ce courrier recommandé soulignant que l'accusé de réception n'est pas produit et qu'il n'existe aucune trace de suivi de ce recommandé (pièce 13 du dossier de la société S. qui contient toutefois une erreur de chiffre dans l'identification du numéro de code barre).

Le 30 janvier 2023, l'employeur est de nouveau interpellé par l'organisation syndicale de monsieur L. (pièce 3 du dossier de monsieur L.).

V. LE FONDEMENT DE LA DEMANDE

V.1. Les dispositions applicables et leur interprétation

La convention collective de travail n°109 versus la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire ?¹

➤ **La convention collective de travail n° 109**

- *Une obligation de motivation formelle ET substantielle du licenciement*

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 prise en application de l'article 38 de la loi sur le statut unique², vise à introduire le droit pour le travailleur de connaître les

¹ Sur cette question controversée: C. ASSAF et R. CAPART, « Constitutionnalité, légalité et champ d'application de la CCT 109 », *10 ans d'application de la CCT 109*, L. Dear et al. (dir.), Limal, Anthemis, 2024, p. 50 et s. ; O. Bauchau et M. Merveille, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021) », *Orientations*, 2022/3, pp. 9-11; H. Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, §3, de la convention collective de travail n°109 », *Questions spéciales de droit social*, CUP, Vol. 225, novembre 2023, Anthémis, Liège, 148-149; S. CLUYDTS, *Convention collective de travail relative à la stabilité d'emploi et (in)applicabilité de la CCT n° 109 – Etat de la question*, *Licenciement et Démission*, 2020, liv. 5, pp. 1 à 8 ; Wantiez, M.-L. et Lemaire, G., « Quelques questions relatives à la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014/17, n° 1191, 264 ; C. trav. Mons, 25 mai 2022, *J.T.T.*, 2023, 135 ; C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, RG 2020/AB/702 ; C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2024, 2022/AB/390 **contra** : L. DEAR et E. PENNETREAU, « Le cumul entre l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 et les diverses indemnités de protection consacrées par la législation en droit du travail », *10 ans d'application de la CCT 109*, L. Dear et al. (dir.), Limal, Anthemis, 2024, p. 253 et s. ; S. Gérard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La CCT 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà de nombreuses questions », *Chron. D.S.*, 2014, p. 144 et la jurisprudence citée par C. ASSAF et R. CAPART, « Constitutionnalité, légalité et champ d'application de la CCT 109 », *10 ans d'application de la CCT 109*, L. Dear et al. (dir.), Limal, Anthemis, 2024, p. 59 et s. ; C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2022, RG 2019/AB/617.

² Loi du 23 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, *M.B.*, 31 décembre 2013, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (chapitre III de la convention) et d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable (chapitre IV de la convention).

L'obligation de motivation prévue par cette réglementation couvre donc un aspect formel - la communication des motifs sur demande du travailleur et un aspect substantiel - la validité des motifs.

L'aspect formel de l'obligation de motivation participe à la garantie du droit à un recours effectif imposé par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le travailleur doit détenir les informations utiles pour apprécier le caractère justifié ou non de son licenciement, explorer les possibilités d'un éventuel recours judiciaire et, le cas échéant, introduire ce recours en développant ses arguments.³

Le droit à la motivation substantielle découle de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 qui définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

La sanction du défaut de communication au travailleur des motifs concrets qui ont conduit au licenciement est prévue par l'article 7 de la convention collective de travail n° 109 : l'employeur est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

L'article 9 de la convention collective de travail n°109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

- *Le champ d'application matérielle de la convention collective de travail n° 109*

³ C. Zimbile, obs. sous C.J.U.E. (gr. Ch.), 20 novembre 2024, *J.T.T.*, 2024, p. 349.

Le champ d'application matérielle de cette convention collective de travail n° 109 est défini par son article 2 qui dispose :

§ 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;*
- durant un contrat de travail intérimaire ;*
- durant un contrat d'occupation d'étudiants ;*
- en vue du chômage avec complément d'entreprise ;*
- en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;*
- en raison de la cessation définitive d'activité ;*
- en raison de la fermeture de leur entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ; et*
- dans le cadre d'un licenciement collectif.*

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel.

§ 4. Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué.

§ 5. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique. Pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1^{er} de la loi du 26 décembre 2013, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique jusqu'au 31 décembre 2015. À partir du 1^{er} janvier 2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la présente convention collective de travail, à l'exception du chapitre V.

A priori, il existe deux catégories d'exclusion du champ d'application matérielle de la convention collective de travail n° 109⁴. L'une s'expliquerait par le fait que le travailleur a déjà connaissance des motifs de son licenciement et l'autre, qui vise le moment du licenciement ou le type de contrat de travail (pendant les six premiers mois d'occupation, durant un contrat de travail intérimaire ou d'occupation d'étudiants) par le fait qu'il serait acceptable de ne pas devoir fournir de justification de la décision de licencier.

Dans le cas des travailleurs auxquels s'applique un préavis réduit prévu par l'article 2, §5, de la convention collective de travail n° 109 (situation d'exclusion temporaire applicable jusqu'au 31 décembre 2015), la cour relève que l'exclusion est compensée par l'application du chapitre V contenant un seul article, l'article 11, qui prévoit une protection contre le licenciement abusif défini conformément à l'ancien article 63 de la loi sur les contrats de travail, le paiement d'une indemnité forfaitaire de six mois et la preuve à charge de l'employeur.

Le §3 de l'article 2 dispose que « *La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ». Ce cas de figure semble faire partie de la première catégorie d'exclusion⁵.

Cette notion de « *procédure spéciale de licenciement* » n'est en rien définie par la convention collective de travail n° 109 et ne renvoie pas à un concept connu.

A priori toujours, ce cas de figure semble général, sans viser un quelconque motif ni son contrôle au contraire des autres cas de figure de cette première catégorie qui visent des situations objectives ou objectivables (l'atteinte de l'âge de la pension légale par le travailleur, le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise, le licenciement en raison de la cessation définitive d'activité ou de la fermeture d'entreprise, un licenciement collectif ou multiple).

L'exclusion prévue par l'article 2, §3, de la convention collective de travail n° 109 concerne cependant tant le droit à la motivation formelle que le droit à la motivation substantielle prévue par cette disposition. Rien n'explique, au départ d'une sous-catégorisation qui relèverait, si l'on s'en tient à lecture littérale du texte, de la seule motivation formelle (le travailleur a déjà connaissance des motifs de son licenciement par le biais de cette autre procédure spéciale de licenciement), l'absence de tout encadrement de la finalité du licenciement.

La doctrine favorable à l'inapplication de la convention collective de travail n° 109 en présence d'une clause sectorielle de stabilité d'emploi (dont celle prévue au sein de la CP 306, de la CP 310 ou de la CP 311) qui est assimilée à une procédure spéciale de licenciement, cite souvent le commentaire livré par la F.E.B. sur cette exclusion prévue par l'article 2, §3, de la

⁴ C. Zimbile, obs. sous C.J.U.E. (gr. Ch.), 20 novembre 2024, *J.T.T.*, 2024, p. 349, qui concerne la motivation formelle du licenciement.

⁵ C. Zimbile, obs. sous C.J.U.E. (gr. Ch.), 20 novembre 2024, *J.T.T.*, 2024, p. 349, qui concerne la motivation formelle du licenciement.

convention collective de travail n° 109 et fixée par une convention collective de travail : « *on a formulé une exception générale pour éviter que la CCT n° 109 n'interfère sur les procédures de licenciement existantes au niveau sectoriel ou de l'entreprise et définies par CCT. [...] Il doit s'agir d'un régime qui détermine effectivement une procédure de licenciement à suivre. Plusieurs scénarios peuvent être envisagés : par exemple l'obligation d'entendre le travailleur au préalable ou de l'avertir avant de procéder au licenciement... En revanche, il ne peut s'agir par exemple d'une clause de sécurité d'emploi qui stipule uniquement que l'employeur doit payer une indemnité complémentaire en cas de licenciement du travailleur. Ce n'est pas une procédure de licenciement* ». ⁶

Outre le fait que ce commentaire émane d'un seul des partenaires sociaux et ne se retrouve pas dans les commentaires des articles de la convention collective de travail n° 109, il ne donne aucun exemple concret alors que de telles clauses sont à géométrie très variable, avec ou sans approche de l'obligation de motivation substantielle⁷. Ni l'intention des partenaires sociaux ni le degré d'exigence requis par la procédure spéciale de licenciement qui rend la convention collective de travail n° 109 inapplicable, n'apparaissent donc plus clairement sur cette base commentée « *d'un régime qui détermine effectivement une procédure de licenciement à suivre* » et qui pourrait aboutir à un détournement arbitraire de la convention collective de travail n° 109 si l'exclusion qu'elle prévoit est appliquée de manière générale et notamment à toutes clauses de stabilité d'emploi dont la doctrine rappelle, par ailleurs, que « *il est de jurisprudence constante que le juge, lorsqu'un différend relatif à la stabilité d'emploi lui est soumis, doit se borner à examiner si la procédure préalable au licenciement a été respectée par l'employeur, et non si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de la procédure de stabilité d'emploi sont avérés. Le fait générateur de l'indemnité de stabilité d'emploi réside, en effet, non dans la réalité ou le bien-fondé des motifs invoqués, mais bien dans le non-respect des procédures prévues par la convention collective de travail lorsque ces motifs sont avancés à l'appui d'un licenciement* »⁸.

Une lecture littérale générale de l'article 2, §3, de la convention collective de travail n° 109 n'est donc pas satisfaisante, même à considérer un texte clair⁹, comme le soutiennent la doctrine et la jurisprudence majoritaires¹⁰.

⁶ Not. S. CLUYDTS, « Convention collective de travail relative à la stabilité d'emploi et (in)applicabilité de la CCT n° 109 – Etat de la question », *Licenciement et Démission*, 2020, liv. 5, p. 1 à 8.

⁷ Par exemple dans la CP 306, le motif doit être lié à l'attitude du travailleur et la clause prévoit, en outre, que les conflits pouvant surgir concernant la motivation des licenciements ou la procédure sont soumis à l'employeur par la délégation syndicale qui peut ensuite s'adresser à la commission paritaire de conciliation. Tout recours au tribunal du travail est réglé par les dispositions concernant la compétence de ce tribunal quant au fond et à la forme.

⁸ S. CLUYDTS, Convention collective de travail relative à la stabilité d'emploi et (in)applicabilité de la CCT n° 109 – Etat de la question, *Licenciement et Démission*, 2020, liv. 5, p. 4 ; Cass., 15 juin 2020, *J.T.T.*, 2022/2, n°1416, p. 21 qui concerne la CP du secteur des assurances dont le sommaire précise que l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 relative à la stabilité d'emploi conclue au sein de la commission paritaire des assurances n'impose pas le paiement de l'indemnité en raison du fait que l'employeur, qui a respecté les procédures prévues, ne prouve pas l'existence du comportement individuel qui justifiait le licenciement.

⁹ C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2024, RG 2020/AB/411 : « La doctrine du sens clair doit être nuancée ».

Dès lors, comment interpréter cette exclusion de ce qui se veut être une avancée du droit en matière de motivation du licenciement dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit de ce travailleur à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable ? ¹¹

Le commentaire des articles par les partenaires sociaux mentionne¹² : « Par “procédure spéciale de licenciement fixée par la loi” au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d’entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d’entreprise et aux comités de sécurité, d’hygiène et d’embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ».

L’énumération est certes exemplative et ne concerne que des procédures fixées par la loi et non une procédure fixée par une convention collective de travail. Elle vise cependant deux procédures qui impliquent un contrôle, en l’espèce préalable, de la réalité des motifs du licenciement avec une sanction dissuasive à la clé. Il ne peut donc être exclu que le concept de « procédure spéciale de licenciement » n’exige pas un contrôle de la motivation substantielle du licenciement nonobstant l’usage du terme « procédure ».

Les instruments internationaux même non contraignants (la recommandation n°119 de l’Organisation internationale du travail et l’article 24 de la Charte sociale européenne) ou qui s’adressent aux États (l’article 30 de la Charte des droits fondamentaux) guident le juge dans cet exercice d’interprétation et leur développement vise à interdire ou à encadrer l’usage discrétionnaire du droit de licencier en ce sens qu’un licenciement ne doit pas intervenir sans un motif valable. C’est la recommandation n°119 de l’Organisation internationale du travail qui a servi d’inspiration au régime d’indemnisation du licenciement abusif des ouvriers qui a lui-même inspiré le régime du licenciement manifestement déraisonnable de la convention collective de travail n° 109, nonobstant l’absence de ratification par l’Etat belge de ces dispositions.¹³

¹⁰ en considérant que « il importe peu que la CCT prévoyant la procédure de sécurité d’emploi et la CCT 109 aient une finalité différente ou offrent un degré de protection différent puisque, si une procédure de sécurité d’emploi est prévue, la CCT 109 ne s’applique pas » ; C. trav. Mons, 25 mai 2022, R.G. 2021/AM/86, J.T.T., 2023, p. 135 et s. (qui consolide son argumentation par la règle du non-cumul).

¹¹ Rapport précédant la convention collective de travail n° 109.

¹² Deuxième paragraphe du commentaire de l’art. 2, § 3, de la convention collective de travail n° 109.

¹³ H. Mormont, « La règle anti-cumul de l’article 9, §3, de la convention collective de travail n°109 », Questions spéciales de droit social, CUP, Vol. 225, novembre 2023, Anthémis, Liège, 131-132 ; S. Gérard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La CCT 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà de nombreuses questions », *Chron. D.S.*, 2014, p. 140 et 141 ; L. DEAR et E. PENNETREAU, « Le cumul entre l’indemnité de licenciement manifestement

La cour estime, sur base de l'ensemble de ces considérations, que le concept de « procédure spéciale de licenciement » ne peut avoir une portée généralisée où toute procédure spéciale de licenciement même limitée à l'aspect formel de l'obligation de motivation suffit à écarter l'application de la convention collective de travail n° 109. Cette interprétation ne correspond pas à la finalité poursuivie par les partenaires sociaux¹⁴. Pour exclure un travailleur du champ d'application matérielle de la convention collective de travail n° 109 sur base de son article 2, §3, il faut qu'il existe dans la procédure spéciale de licenciement, outre une obligation formelle de motivation, un contrôle de l'obligation substantielle de motivation du licenciement à tout le moins équivalent. Sans aller jusqu'à un contrôle préalable des motifs, une obligation de motivation substantielle qui s'inspire du concept légal de licenciement abusif des ouvriers (qui a lui-même inspiré celui du licenciement manifestement déraisonnable) doit donc être incluse dans cette autre procédure.

Une interprétation plus restrictive est, en outre, susceptible de discrimination¹⁵ notamment en l'absence de compensation adéquate de la privation des avantages du contrôle de validité des motifs de licenciement mis en œuvre par la convention collective de travail n° 109. Un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109 pourrait en effet être validé par le seul respect de la procédure formelle de licenciement, laissant le travailleur dans l'obligation (et non dans le choix) de recourir au droit commun de l'abus de droit de licencier dont la réparation ne peut concerner qu'un dommage distinct de celui réparé par le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu censé indemniser de manière forfaitaire tout le dommage matériel comme moral découlant du licenciement lui-même.

Le travailleur serait, dans ce cas, concrètement privé d'un recours effectif sur l'aspect substantiel de l'obligation de motivation contrairement à l'esprit des partenaires sociaux pour qui la motivation du licenciement doit parallèlement faciliter l'accès à la justice pour les travailleurs en leur fournissant plus d'éléments concrets leur permettant d'apprécier le bien-fondé de leurs éventuelles contestations¹⁶.

➤ **La convention collective de travail du 2 juillet 2007**

Les clauses de sécurité d'emploi consistent à limiter le droit de l'employeur de licencier son travailleur, soit pendant une période déterminée, soit pour des motifs déterminés, ou bien

déraisonnable au sens de la CCT 109 et les diverses indemnités de protection consacrées par la législation en droit du travail », *10 ans d'application de la CCT 109*, L. Dear et al. (dir.), Limal, Anthemis, 2024, p. 266 à 268.

¹⁴ A. Fry, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, CUP, Vol. 182, mai 2018, Anthémis, Liège, 25-28.

¹⁵ C. ASSAF et R. CAPART, « Constitutionnalité, légalité et champ d'application de la CCT 109 », *10 ans d'application de la CCT 109*, L. Dear et al. (dir.), Limal, Anthemis, 2024, p. 61 et s.

¹⁶ Rapport précédant la convention collective de travail n°109.

encore à subordonner le droit de licencier de l'employeur au respect d'une procédure préalable, le cas échéant sous peine d'une indemnité¹⁷.

L'article 2 de la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007 dispose :

« §1 - Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main d'œuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

§2 - Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et en service depuis plus de 6 mois, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.

§3 - En cas de non-respect de la procédure prévue au § 2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire égale au salaire courant de:

- trois mois pour les travailleurs engagés depuis moins de 10 ans;*
- (...)*

Et ce, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.

§4. Les dispositions des §2 et §3 ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif grave (...) ».

Il ressort des termes de l'article 2, § 2, de la convention collective de travail sectorielle que l'objectif de la procédure est de convoquer le travailleur pour qu'il participe à un entretien au cours duquel l'employeur l'informe des motifs pour lesquels il « envisage » son licenciement et qui tiennent à un manquement disciplinaire ou professionnel — sans devoir les justifier, il suffit de les exposer — et au cours duquel des actions peuvent être entreprises en vue « d'éviter » le licenciement¹⁸.

¹⁷ A. Frankart, " Aménagement conventionnel du droit de licencier : la clause de stabilité d'emploi » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Hommage à Pierre Blondiau*, Anthemis, 2008, p. 199 et s.

¹⁸ C. trav. Mons, 25 mai 2022, R.G. 2021/AM/86, *J.T.T.*, 2023, p. 135 et s.

La procédure d'information prévue par cette convention collective de travail sectorielle garantit donc au travailleur, qui dispose de la faculté de se faire assister et de se défendre, un entretien préalable au licenciement¹⁹ et par conséquent un accès aux motifs du licenciement. Cette procédure pose donc un jalon supplémentaire à celle prévue, *a posteriori*, par la convention collective de travail n° 109 en ce qu'elle traite de l'aspect formel de l'obligation de motivation. La communication des motifs ne prendra toutefois pas nécessairement une forme écrite dans le cadre de cette procédure orale.

Son respect est prévu sous peine d'une sanction plus ou moins dissuasive en fonction de l'ancienneté.

Par contre, elle ne comprend aucune restriction quant à la réalité et à la validité des motifs du licenciement entendus en termes très généraux sous la notion de « manquement disciplinaire ou professionnel »²⁰. Le contrôle de l'aspect substantiel de l'obligation de motivation n'est en rien garanti par cette procédure sectorielle de licenciement.

Les conditions requises pour exclure un travailleur du champ d'application matérielle de la convention collective de travail n° 109 en vertu de son article 2, §3, ne sont donc, en l'espèce, pas rencontrées par cette convention collective de travail sectorielle.

V.2. L'application au cas d'espèce

V.2.1. La position des parties

Monsieur L. soutient que la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007 n'est pas une procédure spéciale de licenciement au sens de l'article 2, §3, de la convention collective de travail n° 109 qui reste donc bien applicable à son licenciement. Cette procédure sectorielle n'offre en effet pas un niveau de protection équivalent à ce que prévoit la convention collective de travail n° 109 qui est une réelle mesure protectrice en permettant au travailleur de recevoir par écrit les motifs du licenciement après celui-ci au contraire d'une communication de ces motifs sans aucune exigence formelle lors de l'entretien préalable au licenciement. Cette convention collective de travail sectorielle n'exige que le respect d'une procédure préalable au licenciement, sans subordonner la régularité du licenciement à un motif valable. La sanction qu'elle prévoit n'est pas dissuasive.

L'exclusion serait source de discrimination.

Monsieur L. ne soutient pas le cumul des indemnités et ne formule aucune demande sur base de la convention collective de travail sectorielle. Il estime que la procédure a été formellement respectée (convocation écrite et entretien préalable) mais n'a pas offert les garanties

¹⁹ Sur l'effet utile de cette exigence, voy. C. trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, RG. 2009/AB/52474 confirmé par Cass., 18 novembre 2013, S.12.0008.F.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 3 mai 2023, RG. 2021/AB/147.

attendues. La chronologie est révélatrice de ce manquement de fond : l'employeur ne lui a laissé qu'un laps de temps beaucoup trop court pour organiser sa défense avec l'assistance prévue en le convoquant le matin pour un entretien le jour même, trois heures plus tard, alors qu'il devait parallèlement assurer l'exécution de son travail. L'entretien s'est en outre limité à la notification de la décision de licenciement sans présentation des motifs, sans possibilité de défense et sans négociation.

Il conclut, sur base de la convention collective de travail n° 109, que l'employeur est redevable :

- de l'amende civile et donc de la somme de 2.181,44 EUR bruts dès lors qu'il n'a pas répondu à sa demande de communication des motifs concrets du licenciement envoyée par courrier recommandé conformément aux exigences prescrites par la convention collective de travail n° 109,
- de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 18.542,24 EUR bruts, correspondant à dix-sept semaines de rémunération. Les manquements reprochés sont partiels, dépourvus de nuance et construits à charge pour les besoins de la cause alors que c'est la surcharge de travail, l'incompétence et le manque d'encadrement du nouveau *manager* (au contraire de son prédécesseur) qui sont à l'origine des problèmes.

L'employeur soutient le contraire et estime que la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007 exclut l'application de la convention collective de travail n° 109 conformément à l'article 2, §3, de cette convention s'agissant d'une procédure spéciale de licenciement. Il invoque une jurisprudence de la cour du travail d'Anvers dans un arrêt du 11 janvier 2023 qui retient qu'il ne fait aucun doute que la procédure spéciale de licenciement prévue dans le secteur bancaire correspond au descriptif de l'article 2, §3, al. 1^{er}, de la convention collective de travail n° 109. L'employeur souligne le déroulement de cette procédure et le fait que des sanctions adéquates sont prévues. La convention sectorielle contient, en outre, des garanties supplémentaires dans la formalisation des motifs au contraire de ce que soutient monsieur L. En effet, la convention collective de travail n° 109 ne lui offre que la possibilité de réclamer les motifs du licenciement ultérieurement à celui-ci au contraire de la procédure spéciale applicable dans le secteur bancaire qui prévoit une discussion préalable et encadrée des motifs du licenciement.

La procédure sectorielle a été respectée en l'espèce. Monsieur L. pouvait demander un report s'il estimait ne pas pouvoir organiser sa défense avec l'assistance d'un délégué syndical dans le délai prévu.

A titre subsidiaire, l'employeur conclut au non fondement de la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la convention collective de travail n° 109.

Les manquements sont les suivants :

- un style de communication en interne inadapté et le non-respect des directives internes ayant été signalé à cet égard ;

- un manque de respect à l'égard de la clientèle ;
- un manque de respect à l'égard des responsables d'agence et des collègues ;
- la non-acceptation de la critique en fonction de l'occupation ;
- le fait de ne pas fonctionner comme *teampayer* ;
- le fait de ne pas avoir suivi ni complété avec succès les formations en interne.

A titre très subsidiaire, l'employeur demande que l'indemnité soit réduite à trois semaines de rémunération.

Le dossier de pièces produit démontre que monsieur L. a échoué, après s'être vu offrir à plusieurs reprises la possibilité de corriger ses attitudes et prestations, à remédier au problème fondamental relevé dans son fonctionnement lequel a un effet dommageable pour son entourage et pour la réputation de l'agence à l'égard de la clientèle.

V.2.2. La décision de la cour

V.2.2.1. L'applicabilité de la convention collective de travail n° 109

La cour constate qu'il n'est pas contesté que monsieur L. relève du champ d'application de la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007. A défaut, l'application de la convention collective de travail n° 109 ne ferait aucun doute.

Nonobstant ce constat, la convention collective de travail n°109 trouve à s'appliquer en l'espèce en l'absence d'une procédure spéciale de licenciement au sens de son article 2, §3, contenue dans cette convention sectorielle.

En effet, conformément aux développements exposés ci-avant en droit, la cour pose le constat que cette convention collective de travail sectorielle ne couvre que partiellement le respect de l'aspect formel de l'obligation de motivation du licenciement de monsieur L. La procédure prévue dans ce secteur bancaire ne prévoit, en effet, pas la communication écrite des motifs (nonobstant l'avancée qu'elle contient quant à l'obligation de prévoir un entretien préalable au licenciement) et ne permet en rien, quant au respect de l'aspect substantiel de cette obligation de motivation, la vérification de la réalité des motifs du licenciement.

Le fondement juridique de la demande de monsieur L. peut donc être retenu : la convention collective de travail n° 109 est bien applicable en l'espèce.

Aucune demande n'est formulée en lien avec la convention collective de travail sectorielle.

La question de son respect et celle du cumul des indemnités ne doivent donc pas être examinées.

V.2.2.2. L'amende civile

➤ **En droit**

La convention collective de travail n° 109 vise à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La procédure à suivre est fixée par les articles 4 à 6 de la convention collective de travail n° 109 :

- 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 (article 4),
- par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sort ses effets, lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1er 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,

- 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 (article 5).

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,

- 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 (article 6).

L'article 7 sanctionne le non – respect des obligations de l'employeur :

- §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 § 1er 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 § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 (licenciement manifestement déraisonnable).

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

➤ **L'application au cas d'espèce**

Monsieur L. a formulé une demande de communication des motifs concrets justifiant son licenciement dans la forme et dans le délai requis. Il a, en effet, été licencié le 18 octobre 2022 et la demande formulée par courrier recommandé est datée du 17 novembre 2022.

L'employeur ne démontre pas avoir répondu dans le délai et la forme requis.

L'amende est donc bien due. Le montant n'est pas contesté.

Le jugement est donc confirmé sur ce chef de demande.

V.2.2.3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

➤ **En droit**

○ ***Les motifs manifestement déraisonnables***

La convention collective de travail n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du

fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.²¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable, c'est-à-dire sans proportion et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent. L'exigence est donc exprimée de manière restrictive.²²

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

Le concept de motif manifestement déraisonnable est inspiré de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais n'est donc pas identique²³.

²¹ A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.)

²² H. Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, §3, de la convention collective de travail N° 109 », in Questions actuelles de droit social, J. Clesse, Q. Detienne et F. Kefer, dir., CUP, Vol. 225, novembre 2023, Liège, Anthémis, pp. 129 à 135 et 142.

²³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 62 à 64.

Le motif doit être légitime²⁴, valable, raisonnable²⁵, dans les limites du contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

- **Les motifs légaux**

La convention collective de travail n° 109 retient trois motifs légaux : l'aptitude au travail, la conduite du travailleur et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

- **La sanction**

La sanction est prévue par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire de cet article précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

- **Les règles de preuve spécifiques**

L'article 10 de la convention collective de travail n° 109 prévoit un régime de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement. Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la convention collective de travail) :

- 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 ;

²⁴ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », *J.T.T.*, 2012, pages 65 et suivantes ; *Chr. D. S.*, 2011, pp. 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés parues au *J.T.T.*, 2011, pp. 8 et 9 ; *C.trav.*, Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332.

²⁵ M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif *in* Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, pp. 423 et s.

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le rapport précédant la convention collective de travail n° 109²⁶ mentionne :

« 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 ».

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire et particulièrement la notion de « charge de la preuve »: il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve²⁷.

Autrement dit, l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier. Ces motifs sont alors présumés ne pas être déraisonnables. Le travailleur doit prouver que la décision de licencier est manifestement déraisonnable²⁸.

➤ L'application au cas d'espèce

Dès lors que l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement de monsieur L., il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

²⁶ MB, 20 mars 2014, p., 22613 et s.

²⁷ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *in* Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.

²⁸ C. MENIER et S. GILSON, Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT. n°109, Anthémis, 2020, p. 133 et s.

Les motifs invoqués par l'employeur sont les suivants :

- un style de communication en interne inadapté et le non-respect des directives internes ayant été signalé à cet égard ;
- un manque de respect à l'égard de la clientèle ;
- un manque de respect à l'égard des responsables d'agence et des collègues ;
- la non-acceptation de la critique en fonction de l'occupation ;
- le fait de ne pas fonctionner comme *teamplayer* ;
- le fait de ne pas avoir suivi ni complété avec succès les formations en interne.

Les motifs invoqués par l'employeur sont des motifs légaux dans la mesure où ils sont en lien avec l'aptitude et la conduite de monsieur L.

La réalité de ces motifs n'est pas contestée. Monsieur L. les nuance et/ou conteste leur imputabilité qui est cependant établie par le dossier de pièces produit par l'employeur et l'absence de preuve contraire apportée par monsieur L.

La cour relève d'emblée plusieurs contradictions dans la thèse de monsieur L.

Concernant l'application de la procédure prévue par la convention collective de travail sectorielle, monsieur L. soutient d'une part que l'entretien n'était nullement préalable mais réduit à la signification immédiate de son licenciement (point 15 de ses conclusions) et d'autre part que ce même entretien a été entravé par le comportement de monsieur B. ce qui a mis fin à toute discussion constructive et dissuadé monsieur L. de poursuivre son implication dans le processus (point 33 de ses conclusions). Le processus a donc bien été à tout le moins enclenché.

La fracture entre l'ancien et le nouveau *management* est mise en avant en termes de conclusions : tout était mieux avant et tout a basculé à l'arrivée de monsieur B. mi-octobre 2021.

Or, il résulte des pièces du dossier (pièce 2 du dossier de l'employeur) que le comportement inadéquat de monsieur L. (demandes intempestives et inefficaces) repéré à l'origine par le *contactcenter* et le *salesdesk* du réseau et donc pas en interne est antérieur au changement de *management*. Le premier échange à ce propos date du 5 octobre 2021. Il apparaît que le problème est connu et l'annonce d'un changement de direction est évoquée comme une solution au manque de suivi de l'ancien directeur qui semble être une cause. Monsieur L. ne dirige cependant aucun grief à l'encontre de cet ancien directeur, au contraire.... Si ce n'est dans le dernier compte-rendu qui relate le point de vue de monsieur L. qui a conscience des problèmes en soulignant qu'il a souffert d'un manque d'encadrement de la part de l'ancien gérant qui a laissé l'ambiance d'équipe se dégrader (pièce 3 du dossier de la société S.).

De manière générale, monsieur L. ne conteste pas la réalité des griefs mais les relativise et les impute à autrui. Aucune objectivation de cette défense n'est cependant produite. Pas plus qu'il n'objective les accusations graves de fraude à l'assurance IARD, de fraude à l'employeur, de transaction non autorisée *via internet banking*, de non-respect des règles MIFID en placement, de faux en signature, d'arrivées tardives récurrentes dans le chef de son *manager*, monsieur B.

Le manque d'effectif n'est pas contesté par l'employeur durant l'incapacité de la collègue de travail, madame P., qui a pris cours en décembre 2021 et jusqu'à l'arrivée d'un nouveau collègue mi-mai 2022. Cette situation qui n'est pas imputable à monsieur L. ne justifie toutefois pas, de manière générale, les manquements reprochés avant octobre 2021, sous la direction de l'ancien *manager*, jusqu'au licenciement en octobre 2022.

Le fait que soixante e-mails et trente messages n'ont nullement été écoutés ni *a fortiori* traités, à tout le moins pour détecter les potentielles urgences, n'est pas contesté par monsieur L. mais imputé au manque d'effectif. La cour ne peut pas suivre cette voie. L'absence du *manager* durant une dizaine de jours en raison d'un confinement ne justifie pas un tel constat de non gestion et n'empêchait pas monsieur L. de faire appel à l'aide pour assurer à tout le moins l'urgence durant cette courte période, ce qu'il n'a pas fait.

Le fait d'un défaut d'investissement dans certaines formations n'est de nouveau pas contesté mais imputé au *manager* qui aurait systématiquement refusé toutes ses demandes. Aucun échange de courriels, aucun constat posé *in tempore non suspecto* n'est cependant produit.

Monsieur L. n'a réagi à aucun des deux rapports établis dès novembre 2021 et avril 2022. Il n'a réagi que sur insistance de son employeur au dernier entretien du 25 août 2022.

Il invoque à la fois un *manager* trop présent, constamment sur son dos (point 35) et un manque d'encadrement, de présence effective, un désintérêt de ses initiatives (points 30 et 31). Or, la pièce 2 déjà évoquée ci-avant démontre que l'inadéquation du comportement de monsieur L. a été repérée avant l'arrivée de monsieur B., par le réseau et non en interne et qu'une suggestion de faire repasser le *cursus* de formation est déjà évoquée à ce moment.

Il admet et soutient avoir réalisé une grande remise en question pour améliorer ses compétences techniques, humaines et comportementales, sans jamais objectiver les nombreuses initiatives qu'il s'attribue et qui seraient systématiquement rejetées par monsieur B. tout en soutenant par ailleurs que s'il a été engagé en mars 2021 par l'ancien *manager*, c'est en raison de ses compétences professionnelles acquises et reconnues (point 29 de ses conclusions).

Il soutient la qualité de son travail au regard des bonus perçus et renvoie à la pièce 7 de son dossier qui n'atteste cependant aucunement de la perception de tels bonus durant la période d'engagement de mars 2021 à octobre 2022.

Monsieur L. suggère de manière très claire aussi bien dans ses conclusions que dans son rapport de neuf pages, que sa collègue, madame P. s'est trouvée en *burn out*, très peu de temps après l'arrivée du nouveau *manager*, monsieur B. à qui il impute cette situation.

L'attestation de madame P. produite en pièce 8 du dossier de l'employeur ne confirme en rien cette vision des relations de travail. Au contraire, madame P. soulève les difficultés rencontrées depuis l'arrivée de monsieur L. tant dans les relations entre collègues que dans les relations qu'il nouait avec la clientèle (elle cite nommément douze clients qui se sont directement plaints auprès d'elle de monsieur L.) et son appréhension de retravailler avec monsieur L., confirmée à son retour au travail en septembre 2022.

Le lien de causalité entre les motifs invoqués et le licenciement n'est pas contesté.

Les motifs invoqués sont légitimes dans les limites du contrôle marginal décrit ci-avant en droit. Il est, en effet, raisonnable pour un employeur de choisir de licencier un travailleur dont le profil et la vision du travail ne correspondent plus à ses attentes légitimes tant dans les relations avec la hiérarchie (monsieur B.), le collègue (madame P.) et la clientèle. Monsieur L. a adopté une attitude critique accusatrice systématique sans établir ses griefs. Depuis la détection externe des manquements dans le chef de monsieur L., l'employeur a procédé à plusieurs entretiens de mise au point, sur une période de plusieurs mois, sans résultat suffisant comme en atteste la seule réaction écrite de monsieur L. suite à l'entretien du 25 août 2022 qui, au contraire de ce qu'il soutient, démontre un manque total de remise en question.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le licenciement de monsieur L. ne peut être qualifiée de manifestement déraisonnable.

Le jugement dont appel est donc réformé en ce qu'il a fait droit à la demande de condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de ce chef.

VI. LES DEPENS

L'article 1017, al. 1^{er}, du Code Judiciaire précise que 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'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Le terme « compenser » est impropre puisqu'il s'agit en fait du mécanisme par lequel le juge

répartit les dépens entre les parties adverses²⁹.

Monsieur L. demande la confirmation du jugement en ce compris donc la condamnation de l'employeur aux dépens de première instance et a liquidé ses dépens d'appel à l'indemnité de procédure de 3.139,58 EUR, outre la contribution de 24 EUR.

L'employeur demande la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamné aux frais et dépens qui doivent être mis à charge de monsieur L. et a liquidé l'indemnité de procédure d'appel à 2.800 EUR.

Le jugement dont appel a condamné l'employeur aux dépens liquidés à la somme de 3.000 EUR à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 24 EUR à titre de contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

Le jugement est confirmé sur l'application de la convention collective de travail n° 109. Sur base de ce fondement juridique qui était contesté par l'employeur, il est partiellement réformé : l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est rejeté mais la condamnation au paiement d'une amende civile est confirmée.

En l'espèce, chacune des parties succombe sur un chef de demande. L'un est beaucoup plus important que l'autre en terme financier mais le principe (l'applicabilité de la convention collective de travail n° 109) est tranché en faveur de monsieur L.

La cour entend donc procéder à une compensation par moitié des dépens qui s'annulent donc en l'espèce, en ce y compris pour la contribution qui reste à charge de la partie qui l'a avancée aussi bien en première instance qu'en appel.

**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,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé,

Statant par voie de dispositions nouvelles,

²⁹ J-F. VANDROOGENBROECK et B. DE CONINCK, La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocats, *J.T.*, 2008, p.583; A.DECROES, Condamnation aux dépens : principe et exceptions, *J.T.*, 2019, pp. 200-202 ; P. MOREAU, « La charge des dépens et l'indemnité de procédure », in *Le coût de la justice*, Liège, 1998, pp. 189 à 192.

Dit la demande originaire de MONSIEUR L. recevable et partiellement fondée,

Condamne la SA ARGENTA SPAARBANK au paiement à MONSIEUR L. d'un montant de 2.181,44 EUR bruts à titre de sanction civile en vertu de la convention collective de travail n° 109, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 octobre 2022 jusqu'à complet paiement,

Déboute MONSIEUR L. du surplus de sa demande,

Compense l'intégralité des dépens par moitié à charge de chacune des parties.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D., président
J. E., conseiller social au titre d'employeur
P. D., conseiller social eu titre d'employé
Assistés de N. P., greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 22 octobre 2025**, par :

M. D., président
Assisté N. P., greffier,

le greffier

le président