



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/178/A
Date du prononcé 24 novembre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/405
En cause de : P SRL C/ D L

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Droit du travail - secteur privé- contrat de travail ouvrier - congé parental - indemnité de protection- licenciement manifestement déraisonnable-

EN CAUSE :

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

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *la SRL* »
ayant pour conseil maître F. A., avocat à 4020 LIEGE,
et ayant comparu par maître S. D.

CONTRE :

Monsieur L D, RRN, domicilié à

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *Monsieur D.*»
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 8 septembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 avril 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7^{ème} chambre (R.G. 23/178/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 juillet 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 15 juillet 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 22 juillet 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 8 septembre 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 25 novembre 2024 et 25 mars 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 24 janvier 2025 et 23 mai 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 26 mars 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 8 septembre 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie appelante, reçus au greffe de la cour les 24 janvier 2025 et 5 août 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 8 septembre 2025 .

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 septembre 2025.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

I. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Monsieur L D, ci-après Monsieur D., a été occupé en qualité d'agent de gardiennage statique de catégorie SB du 10 août 2021 au 12 janvier 2023 à raison de 37 heures/semaine par l'entreprise de gardiennage SRL PROTECTION UNIT, d'abord dans le cadre d'un contrat à durée déterminée puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée¹.

2. Durant le mois de mai 2022, Monsieur L. a introduit une demande d'interruption de carrière au titre de congé parental, conformément à la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Il a sollicité de la part de son employeur de pouvoir travailler à mi-temps et ce, à partir du mois de septembre 2022 jusqu'en décembre 2022 puis à raison de 4/5^{ème} temps à partir de janvier 2023 pour 10 mois².

Cette demande de congé parental a été acceptée par la SRL qui a, néanmoins, postposé le début de prise de cours au mois d'octobre 2022³.

¹ Cf. pièces 1 et 2 du dossier de la SA P.U.

² Cf. courriel du 21 mai 2022 de Monsieur D., pièce 8 de son dossier.

³ Cf. courriel du 15 juin 2022 de la SA à Monsieur D., en page 1 de la pièce 8 de son dossier.

Dans le courant du mois de septembre 2022, Monsieur D. a reçu son horaire pour le mois d'octobre 2022 : Il s'agissait d'un horaire à temps plein⁴.

Monsieur D. en a référé à son supérieur, qui lui a demandé en réponse, de fournir à nouveau « *les documents ainsi que le mail de confirmation de [leur] part* »⁵.

Un nouvel horaire a été édité en date du 12 octobre 2022⁶.

Toutefois, Monsieur D. a effectué des prestations temps plein jusqu'au début de son incapacité de travail qui a débuté le 11 octobre jusqu'au 31 octobre 2022⁷.

La SRL invoque à ce sujet, un problème de communication entre le service Payroll ayant reçu la demande de congé parental et le service opérationnel en charge des plannings.

La SRL affirme avoir corrigé cette erreur « *immédiatement* » en communiquant à Monsieur D. un horaire à temps partiel avec suppression des prestations prévues après le 16 octobre 2022, puisqu'il a presté un temps plein la première moitié du mois d'octobre.

A partir de novembre 2022, Monsieur D. reprend le travail à mi-temps conformément à son congé parental.

3. Par courrier recommandé du 12 janvier 2023⁸, l'employeur a licencié Monsieur D. moyennant indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 9 semaines.

Le motif précis du chômage repris sur le formulaire est : « *Réduction des besoins en effectif dans un contexte de taux de chômage économique* »⁹.

4. Par courrier daté du 3 février 2023, adressé par recommandé le 7 février 2023, Monsieur D. a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement.

Par courrier recommandé du 20 mars 2023, la SRL lui répondra que, « *comme précisé dans [le] courriel du 1^{er} février 2023, le licenciement intervient en raison de la réduction de besoins en effectif dans un contexte de chômage économique. En effet, le nombre d'heures de production atteignait 324.605 en janvier 2023 pour diminuer à 307.157 en février 2023, avec un taux de chômage économique passé de 3,6 % à 4,6 % sur cette même période.* »¹⁰.

⁴ Cf. pièce 9 du dossier de Monsieur D.

⁵ Cf. courriel du 10 octobre 2022 de la SA, in fine de la pièce 8 du dossier de Monsieur D.

⁶ Cf. pièce 9 du dossier de Monsieur D.

⁷ Cf. certificat médical du 11 octobre 2022, pièce 10 de Monsieur D.

⁸ Cf. pièce 3 de la SA.

⁹ Cf. pièce 3 du dossier de Monsieur D.

¹⁰ Cf. pièce 6 du dossier de Monsieur D.

5. Les démarches amiables entreprises n'ayant pas abouti, Monsieur D. a introduit une requête contradictoire devant le tribunal du travail de Liège, division Huy, en date du 5 juin 2023.

Aux termes de ses conclusions d'instance, il a postulé la condamnation de la société au paiement de :

- la somme de 22.989,10 EUR brut à titre d'indemnité de protection en vertu de son congé parental, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 janvier 2023 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 8.742,00 EUR, correspondant à 10 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 janvier 2023.

Il sollicite également la condamnation de la SRL aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée dans son chef à la somme de 3.000 EUR.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

6. Par le jugement critiqué du 10 avril 2024, les premiers juges ont :

- Dit la demande recevable et fondée ;
- Condamne la SRL au paiement de 22.989,20 EUR bruts, à titre d'indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 janvier 2023 ;
- Condamne la SRL aux dépens, soit 3.000 EUR d'indemnité de procédure et au remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ;
- Délaisse à la SRL la charge de ses propres dépens ;
- Ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié.

III. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

7. Par requête remise au greffe de la cour le 10 juillet 2024, **la SRL** a interjeté appel du jugement prononcé le 10 avril 2024.

Il est demandé de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SRL au paiement de la somme de 22.989,20 EUR brut à titre d'indemnité de protection.

La SRL considère démontrer que c'est pour un motif étranger au congé parental que Monsieur D. a été licencié – à savoir une réduction de besoin en effectif suite au taux élevé de chômage économique. Selon la SRL, ce taux est démontré par les tableaux qu'elle produit.

Elle affirme que d'autres licenciements sont intervenus en date du 6 décembre 2022 pour les mêmes motifs, soit juste avant le licenciement de Monsieur D., ce qu'elle entend démontrer par la production de trois courriers de licenciement datant, selon elle, du 6 décembre 2022.

En outre, la SRL développe que Monsieur D. avait manifesté sa volonté de passer de la fonction d'agent mobile vers la fonction d'agent statique et ce, dès le mois de juin 2022. Néanmoins, il n'a pu être muté à la fonction statique, la SRL en déduit que « *de nouveaux engagements auraient été nécessaires pour le poste de Monsieur D. lequel voulait, en tout état de cause, changer de poste et ne plus être affecté comme agent mobile de sorte que même à considérer qu'aucun licenciement ne soit intervenu, d'autres engagements auraient pu avoir lieu pour le poste auquel Monsieur D. ne voulait plus prétendre.* »¹¹.

La SRL affirme que les relations entre Monsieur D. et son supérieur relevaient d'une « *entente cordiale* », que le congé parental obtenu n'aurait pas altérée.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la SRL sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté cette prétention.

Il est donc demandé par le SRL de :

- Dire son appel recevable et fondé ;
- Dire les demandes de Monsieur D. à son encontre recevables mais non fondées ;
- Débouter Monsieur D. de ses demandes formulées à l'encontre de la S.R.L ;
- Condamner Monsieur D. à payer à la S.R.L. l'indemnité de procédure de 3.000,00 EUR pour la procédure d'instance et de 3.000,00 EUR pour la procédure d'appel ;

8. Pour sa part, **Monsieur D.** qui a formé appel incident quant au licenciement manifestement déraisonnable par ses conclusions principales déposées le 25 novembre 2024, demande à la cour de :

- Dire l'appel principal interjeté par la SRL non fondé ;
 - Confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la SRL à payer à Monsieur D. la somme de 22.989,20 EUR bruts, à titre d'indemnité de protection en vertu de son congé parental, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 janvier 2023 jusqu'à complet paiement ;
 - Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL au paiement des dépens liquidés en sa faveur à l'aide juridique de 24 EUR et à l'indemnité de procédure de 3.000 EUR ;
- Dire l'appel incident interjeté par Monsieur D. recevable et fondé ;

¹¹ Page 6 de la requête d'appel.

- Condamner la SRL à lui payer un montant de 8.842 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 janvier 2023 jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la SRL aux entiers dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.139,53 EUR.

IV. RECEVABILITÉ DES APPELS

9. Il ne ressort pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

Le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire n'a pas commencé à courir en l'espèce.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

10. Il en va de même de l'appel incident.

La cour constate en effet que l'appel a été formé dès les premières conclusions de Monsieur D., conformément au prescrit de l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire¹².

V. DISCUSSION

A- L'indemnité de protection pour congé parental

En droit : textes et principes

10. En ce qui concerne les dispositions applicables au congé parental, en Belgique, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont choisi d'exécuter la Directive C.E. n° 96/34 du 3 juin 1996 au moyen d'une C.C.T., en l'espèce la C.C.T. n° 64 du 29 avril 1997 conclue au sein du C.N.T. visant à instituer un droit au congé parental.

Complémentaire à ce texte auquel il est fait référence, fut promulgué le 29 octobre 1997 un arrêté royal relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, qui prévoit en plus du droit au congé parental, le paiement d'une allocation d'interruption en faveur du travailleur qui prend le congé parental.

¹² « L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui ».

L'article 2 de cet arrêté royal permet d'inscrire le congé parental dans le cadre légal de l'interruption de carrière, tracé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

11. En vertu de l'article 101 de la loi de redressement, appliqué en cas de congé parental, il est interdit à l'employeur d'un travailleur bénéficiant d'un congé parental de faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour un « motif suffisant ». Est suffisant le motif reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

Cette interdiction prend cours le jour de la demande et prend fin 3 mois après la fin du congé parental.

En cas de licenciement, il incombe à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur un motif suffisant¹³. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

S'il ne le démontre pas, ou à défaut de motif, il est redevable d'une indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération.

L'indemnité forfaitaire de protection due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel doit être déterminée sur la base de la rémunération à temps plein qui prévalait avant le congé parental¹⁴.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable¹⁵.

12. Relativement aux conditions d'exercice du droit au congé parental, l'arrêté-royal du 29 octobre 1997 confère au travailleur le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;

¹³ C. trav. Mons, 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, 373 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 165 ; C. trav. Liège (sect. Liège), 18 décembre 2014, *J.L.M.B.*, 2015, 671 ; C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, 164 ; C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, *J.T.T.*, 2019, 62 ; C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2012, 4ème ch., RG n° 2011/AB/583, www.terralaboris.be, dans le même sens, en matière de crédit-temps où l'interdiction de licenciement est formulée de manière similaire, Cass., 14 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, 243 et *R.W.*, 2008-2009, 113, note I. VAN PUYVELDE, pour lequel l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation doit être étendu à tous les régimes de protection qui ne déterminent pas explicitement que l'employeur supporte la charge de la preuve des motifs autorisés de licenciement.

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, 164.

¹⁵ Article 101, §2, alinéa 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre ;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un dixième durant une période de quarante mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur; cette période peut être fractionnée en périodes de dix mois ou un multiple de ce chiffre.

13. Le travailleur qui désire user du droit au congé parental en avertit son employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, cette notification qui doit se faire au moyen d'une lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le duplicata est signé par l'employeur en guise d'accusé de réception, devant indiquer la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 6, l'employeur peut reporter, par écrit, l'exercice du droit au congé parental si la prise du congé parental pendant la période demandée perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise. Le document contient une motivation circonstanciée du report.

En l'espèce

14. La cour constate que la demande de congé parental de Monsieur D. a été introduite dans les délais et satisfait aux formes requises¹⁶.

Il n'est pas sérieusement contestable qu'en notifiant en date du 12 janvier 2023 à Monsieur D. sa décision de mettre fin au contrat de travail liant les parties moyennant préavis, l'employeur a posé un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail au sens de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Ce licenciement est par ailleurs intervenu au cours de la période de protection.

Il appartient par conséquent à la SRL d'établir qu'elle a mis fin à l'occupation de Monsieur D. pour un motif suffisant et donc étranger à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental.

¹⁶ Cf. point 15, ci-après.

15. La cour rappellera la chronologie des faits tels qu'ils se sont produits depuis la demande de congé parental formulée par Monsieur D. ainsi qu'aux échanges qui s'en sont suivis¹⁷:

- Par courriel daté du 21 mai 2022, Monsieur D. a introduit une demande d'interruption de carrière dans le cadre d'un congé parental, en précisant la période souhaitée comme étant *« de septembre à décembre inclus (4mois) en mi-temps. Le reste je pense que c'est 10 mois donc de janvier 2023 à octobre en 4/5. »* ;
- Par courriel du 15 juin 2022, le supérieur hiérarchique de Monsieur D., Monsieur B. lui a adressé la réponse suivante : *« Après avoir étudié ta demande avec le staff mobile, je peux te confirmer : cela sera possible à partir du mois d'octobre. Peux-tu nous revenir une fois les démarches clôturées. »* ;
- Le 26 août 2022, par courriel, Monsieur D. a informé son supérieur, selon son souhait précité : *« J'ai reçu aujourd'hui la confirmation de l'Onem que le congé parental est bien accepté. »* ;
- Le même jour, Monsieur B. lui a répondu par courriel : *« OK, merci pour l'info, nous nous rencontrerons bientôt afin de confirmer la date de début de celle-ci. »* ;
- Après réception de son planning de travail pour le mois d'octobre¹⁸, Monsieur D. a adressé un courriel à son supérieur le 25 septembre 2022, dans lequel il écrit : *« Je pense qu'il y a un problème avec mon planning car je devais être en mi-temps à partir du mois d'octobre. »* ;
- Par courriel du 27 septembre 2022, Monsieur B écrit : *« Je prends bonne note de ton mail, je te reviens prochainement vers toi à ce sujet. »* ;
- Le 10 octobre 2022, Monsieur D. a de nouveau interpellé son supérieur par courriel en ces termes : *« Aurais-tu des nouvelles concernant la réadaptation de mon planning en mi-temps comme il est prévu dans mon congé parental ? »* ;
- Le même jour, Monsieur B. lui demande : *« Pourrais-tu stp me renvoyer les documents ainsi que le mail de confirmation de notre part. Merci à toi, je travaille déçu [sic] je te reviens rapidement. »*.

16. Tandis que Monsieur D. soutient que, dès le moment où il a introduit sa demande de congé parental, les relations avec son supérieur, Monsieur B., auraient été tendues, la SRL soutient que, au contraire, les échanges déposés par Monsieur D. révèlent une « entente cordiale » entre ce dernier et son supérieur.

La cour partage la vision de Monsieur D. quant à ses relations avec son supérieur au-delà de courriels respectueux et policés.

¹⁷ Selon les échanges de mail déposés en pièce 8 du dossier de Monsieur D.

¹⁸ «Edition du 25 septembre 2022 à 14h37 ».

En effet, dès sa demande, il est répondu à Monsieur D. que son crédit temps est décalé d'un mois, il ne prendra cours qu'en octobre. Alors que le texte prévoit une motivation circonstanciée du report, son supérieur se borne à écrire « *Après avoir étudié ta demande avec le staff* », ce qui est loin d'une réelle motivation mais permet, à la cour, de constater que le sieur B. est au cœur du processus décisionnel « avec le staff ».

En aout 2022, lorsque Monsieur D. a informé son supérieur de l'accord reçu de l'ONEm, celui-ci lui précise qu'il entend rencontrer son travailleur pour « *confirmer la date de début de celle-ci [le crédit temps ?]* ». Cet entretien ne semble jamais avoir eu lieu.

Lorsque Monsieur D. s'inquiète d'avoir reçu un horaire temps plein par mail du 26 septembre 2022, son supérieur lui précise travailler dessus et revenir vers son travailleur. Alors qu'il y a urgence tant pour un travailleur de son équipe que pour la saine gestion de l'entreprise, le sieur B. semble avoir négligé le dossier puisque le 10 octobre, le travailleur, qui a presté le début du moins à temps plein, demande des nouvelles du dossier.

Le jour même, le sieur B. sollicite du travailleur qu'il lui réexpédie les documents ainsi que le mail de confirmation de l'employeur ! Il suffisait à Monsieur B. de vérifier sa boîte mail ...

Jamais du 26 septembre au 10 octobre 2022, Monsieur B., supérieur de Monsieur D., n'est revenu vers lui pour s'enquérir de la situation d'un membre de son équipe. Lorsqu'il le fait, le congé parental bien entamé, c'est pour réclamer des documents en sa possession.

La SRL évoque que l'horaire de Monsieur D. lui a été adressé alors que le service opérationnel en charge de l'établissement des horaires n'avait pas encore été informé du congé parental de Monsieur D. Elle ne pourra être suivie sur ce point puisque dans son premier mail à son travailleur, le sieur B., qui postpose la prise de cours du congé parental d'un mois, indique que cette position est prise « après avoir vu le staff ». En toute hypothèse, informé de la situation dès le 26 septembre aucune disposition n'a été prise en temps utile afin de permettre au travailleur de bénéficier d'un régime de travail à mi-temps à partir du premier octobre 2022.

17. Afin de démontrer qu'elle a mis fin au contrat pour un motif suffisant et donc étranger à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental, la SRL a dans un premier temps invoqué que ce licenciement « *intervient en raison de la réduction de besoins en effectif dans un contexte de taux de chômage économique. En effet le nombre d'heures de production de janvier 2023 atteignait 324.605 en janvier 2023 pour diminuer à 307.157 en février, avec un taux de chômage économique passé de 3,6 % à 4,6% sur cette même période.* »¹⁹.

¹⁹ Cf. courrier du 20 mars 2023 de la SRL au dossier de Monsieur D. pièce 6.

En termes de conclusions, la SRL produit deux tableaux l'un concernant le taux de chômage économique par province pour le début du mois de février 2023 et un autre reprenant des heures prestées ou en chômage économique par secteur d'activités au 23 janvier 2023.

Les chiffres annoncés dans le courrier du 20 mars 2023 ne se retrouvent pas dans le tableau.

Les données de février 2023 sont non pertinentes puisque Monsieur D. a été licencié en janvier 2023. Alors que, déjà le tribunal relevait que le tableau de janvier 2023 ne pouvait à lui seul rapporter la preuve de ce que le taux de chômage économique a cru fin 2022 à défaut de tableau similaire pour les mois précédents, la SRL n'a pas cru utile de compléter ce dossier de pièce quant à ce.

Ensuite, la SRL invoque que d'autres licenciements « *sont intervenus en date du 6 décembre 2022 pour les mêmes motifs, soit juste avant le licenciement de Monsieur D.* ». La SRL dépose en sa pièce 9, trois courriers de licenciement de travailleur. Les deux premiers datent du **30 septembre 2022**, seule la notification des motifs ayant eu lieu le 6 décembre 2022. Il ne sera tenu compte de ces deux licenciements puisque comme l'indique la SRL dans ses conclusions, « *les nécessités du fonctionnement d'une entreprise justifiant un licenciement doivent être appréciées à la date du licenciement* »²⁰. Le troisième document établit un licenciement au 12 janvier 2023 mais les motifs en sont inconnus.

Les motifs invoqués dans le courrier du 20 mars 2023 ne sont donc nullement dûment prouvés.

18. La SRL va alors faire feu de tout bois en invoquant, pour la première fois en appel, l'inflation de salaires, impossible à répercuter sur les clients et l'absentéisme conséquent en passant par le COVID (absence de subsides).

Elle invoque les résultats publiés auprès de la B.C.E. qui, selon elle, démontrent ces difficultés puisqu'ils renseignent pour l'année 2022 une perte de 2,52 millions d'euros et pour 2023, une perte de 3 millions d'euros. La cour relève qu'il s'agit de pertes **reportées** dont il n'est pas possible d'apprécier l'impact à défaut des chiffres de 2021 et 2020 (années COVID), et que le chiffre d'affaires n'est par ailleurs pas produit.

La SRL affirme que les raisons de ce chômage économique sont liées au manque de prestations et missions dont elle disposait à cette période. Néanmoins, elle ne démontre pas que les chantiers où étaient affectés Monsieur D., à tout le moins depuis octobre 2022, aient été perdus (9871- Haut Sart et 1398- Saint Georges).

Elle invoque aussi les 45,8 licenciements de 2022 passés à 66,9 licenciements en 2023 pour un total de 2.557,7 travailleurs en 2022 et à 2.376,3 travailleurs en 2023. Ces chiffres, à défaut des chantiers et clients perdus, ne sont pas interprétables, puisque comme le

²⁰ Page 9, §8.

reconnait la SRL, les nécessités du fonctionnement d'une entreprise justifiant un licenciement doivent être appréciées à la date du licenciement soit en janvier 2023. De plus, seul un licenciement est attesté pour janvier 2023 selon la pièce 9 de la SRL, alors que 66,9 licenciements seraient intervenus en 2023. Aucune donnée fiable n'est fournie pour décembre 2022 et février 2023.

Aucune précision n'est fournie quant à savoir en quoi la crise sanitaire aurait affecté l'activité de l'entreprise, encore moins comment elle aurait entraîné une diminution de la charge de travail et une augmentation du chômage économique. La simple absence de subsidiation est non pertinente.

L'absentéisme invoqué n'est pas démontré.

19. De ces éléments, il ressort que la SRL ne parvient pas à établir qu'elle a mis fin à l'occupation de Monsieur D. pour un motif suffisant et donc étranger à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental.

La preuve du motif étranger n'est donc pas rapportée à suffisance de droit.

En conséquence, la demande initiale de Monsieur D. était bien fondée, le jugement sera confirmé sur ce point et l'appel principal déclaré non fondé.

B- Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

20. La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, prévoit en son article 8 que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. ».

L'article 9 précise :

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

§ 2. (...)

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

21. L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales prévoit en son §2 :

« Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du

paragraphe 1er, alinéa 1er, ou à défaut de motif l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement. ».

22. Selon la Cour du travail de Bruxelles, *"Il ressort du libellé de l'article 9 §3 de la CCT 109, et en particulier des termes "tout autre ... sauf", que les partenaires sociaux ont entendu exclure le cumul avec toute autre indemnité due par l'employeur du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des quatre indemnités expressément mentionnées. Les exceptions mentionnées sont limitatives, sinon la disposition n'aurait pas de sens"*²¹.

La cour de céans partage cette analyse et relève, en outre, que l'article 101 de la loi de redressement explique en son §1^{er} que *« l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail ».*

L'indemnité détaillée au §3 est donc bien due à l'occasion de la fin du contrat de travail lorsque l'employeur y a mis fin sans pouvoir démontrer un motif étranger au crédit temps.

VI. LES DEPENS

23. Aux termes de 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 juge décrète.

La cour rappelle que la compensation reste une faculté et non une obligation²².

La cour constate que chaque partie a succombé sur un chef de demande.

Elle ordonnera donc la compensation des dépens d'appel, chaque partie supportant les siens.

•
• •

²¹ C. Trav. Bruxelles, 21/09/2020, 2018/AB/718, consultable sur juportal.be, cité par le tribunal

²² Cass., 18 décembre 2009, C.08.0334 F, JT 2010, p.453.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En conséquence,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SRL au paiement de la somme de 22.989,20 EUR à titre d'indemnité de protection en vertu de son congé parental à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 janvier 2023 jusqu'à complet paiement ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur D. de sa demande de condamnation à une indemnité de 8.842,00 EUR pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie conservant les siens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. V., conseiller faisant fonction de président

B. M. conseiller social au titre d'employeur

F. J., 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 E 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 **lundi 24 novembre 2025**, par :

M. V., conseiller faisant fonction de président
Assisté de D. D., greffier,

le greffier

le président