



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/88/A
Date du prononcé 25 mai 2022
Numéro du rôle 2020/AU/73
En cause de : FERRERO ARDENNES SA C/ S.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

*contrat de travail employé – motif grave – indemnité de rupture – PFA-
indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines) –
Abus de droit (non)

EN CAUSE :

FERRERO ARDENNES SA, BCE 0434.445.776, dont le siège social est établi à 6700 ARLON,
Rue Pietro-Ferrero 5,

Partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée la SA F. ou
l'employeur,
comparaissant par Maîtres Filip SAELENS & Lucia BELLOBUONO, avocats à 1040 BRUXELLES,
Avenue de Tervuren 2

CONTRE :

Madame S.

Partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Madame SM. ou le
travailleur,
comparaissant en personne, assistée par Maîtres Bruno-Henri VINCENT & Arnaud
VANGANSBEEK, avocats à 1180 UCCLE, Rue Egide Van Ophem 40C

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 avril
2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 09 octobre 2020 par
le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3^e chambre (R.G. 19/88/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de
Liège, division Neufchâteau, le 14 décembre 2020 et notifiée à la partie intimée par

- pli judiciaire le 15 décembre 2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 janvier 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 27 janvier 2021 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 24 novembre 2021 ;
 - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 29 janvier 2021 ;
 - l'ordonnance rectificative rendue le 05 février 2021 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 24 novembre 2021 ;
 - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 05 février 2021 ;
 - les conclusions d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 10 mars 2021 ;
 - les conclusions d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 10 mai 2021 ;
 - les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 30 juin 2021 ;
 - les avis de remise anticipatif du 27 août 2021 sur base de l'article 754 du Code judiciaire reportant la cause à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
 - les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 10 septembre 2021 ;
 - les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 08 octobre 2021 ;
 - le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 05 avril 2022 ;
 - le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 25 avril 2022 ;
 - le dossier de pièces en original de la partie intimée au principal (comprenant notamment une pièce 15bis constituant un enregistrement), déposé à l'audience publique du 27 avril 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 27 avril 2022.

A cette audience, elles ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRe– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

Par citation du 23.05.2019 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, Madame SM. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- la somme de 329.881,10 euros bruts à majorer des intérêts légaux depuis le 12.04.2019, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme de 1.711,30 euros bruts à majorer des intérêts légaux depuis le 12.04.2019, à titre de prime de fin d'année,
- la somme de 67.891,08 euros nets à majorer des intérêts judiciaires, à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier pour motif grave avec comme fondement principal de l'évaluation du préjudice, l'article 32 ter de la loi du 04.08.1996 (violence au travail en date des 8 et 11 avril 2019) et comme fondement subsidiaire, une évaluation *ex-aequo et bono*,
- la somme de 44.390,40 euros à majorer des intérêts judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
- les dépens liquidés à la somme de 16.820 euros.

L'employeur conclut au non fondement de la demande et demande la condamnation de Madame SM. aux frais et dépens de l'instance non liquidés.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 09.10.2020, le tribunal du travail a dit la demande recevable et pour partie fondée.

Il a condamné l'employeur à payer à Madame SM. les sommes de:

- 319.079,61 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12.04.2019, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 1.711,30 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12.04.2019, à titre de prime de fin d'année,
- 20.205,57 euros à majorer des intérêts depuis le 29.05.2019, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 6.472,88 euros à titre de dépens.

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de la partie appelante, l'employeur : appel principal.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, la SA F. demande à la cour de déclarer son appel recevable et fondé, de mettre à néant le jugement dont appel et de dire pour droit qu'aucune indemnité compensatoire de

préavis, qu'aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ainsi qu'aucune prime de fin d'année pour l'année 2019 n'est due.

Il est demandé de condamner Madame SM. aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

1.3.2°. La demande de la partie intimée, Madame SM. : appel incident

Par voie de premières conclusions prises en appel et reçues au greffe de la cour le 10.03.2021, Madame SM. a interjeté un appel incident portant sur trois chefs de demande :
1°- le montant de l'indemnité compensatoire de préavis sachant le jugement dont appel a réduit ce montant à la somme de 319.079,61 euros (réduction de l'évaluation de certains avantages en nature et non prise en compte des avantages non récurrents liés aux résultats collectifs de l'entreprise)

2°- l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif avec augmentation du montant réclamé à ce titre (67.891,08 euros nets étaient réclamés à l'origine et la demande en appel porte sur le somme brute de 172.556,49 euros + la somme nette de 67.891,08 euros)

3°- le montant de l'indemnité accordée pour licenciement manifestement déraisonnable.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Madame MS demande donc à la cour de dire l'appel principal non fondé et son appel incident recevable et fondé.

Il est par conséquent demandé de condamner la SA F à

- la somme brute de 329.881,10 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12 avril 2019 puis judiciaires à compter de la citation à titre d'indemnité de rupture
- la somme brute de 1.711,30 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12 avril 2019 puis judiciaires à compter de la citation à titre de prime de fin d'année
- la somme brute de 172.556,49 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12 avril 2019 puis judiciaires à compter de la citation à titre de dommages et intérêts (préjudice patrimonial) pour usage abusif du droit de licencier pour motif grave¹
- la somme nette de 67.891,08 euros majorée des intérêts judiciaires à compter de la citation au taux légal à titre de dommages et intérêts (préjudice moral fondé sur l'article 32 ter de la loi du 04.08.1996 ou, à titre subsidiaire, sur une évaluation *ex aequo et bono*) pour usage abusif du droit de licencier pour motif grave
- la somme brute de 44.390,40 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12 avril 2019 puis judiciaires à compter de la citation à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- les entiers dépens des deux instances en ce compris les deux indemnités de procédure des deux instances liquidées conjointement à 26.000 euros.

¹ Cette demande n'est pas reprise dans l'exposé détaillé de sa position en appel en page 10 de ses conclusions de synthèse mais bien dans ses développements.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Madame SM. est engagée en qualité d'employée contrôle-qualité par la société F. le 22.05.1989, pour une durée déterminée d'un an, puis indéterminée.

Au 01.10.2018, elle cesse d'être responsable assurance qualité, fonction reprise par Madame G. et devient responsable des laboratoires au sein du même service qualité usine, sous la supervision de Madame G.

Un plan de collaboration entre les laboratoires d'Arlon et d'Alba est organisé avec un planning de rencontres prévu entre avril et juin 2019 pour la mise au point du manuel qualité du groupe.

Il est ainsi prévu que Madame SM. participe à une formation à Alba (Italie) et y séjourne du 03.04.2019 au 04.04.2019 (départ le 02.04.2019).

Cette formation (identifiée corso 17025, du nom de la norme ISO 17025 applicable pour obtenir la certification des laboratoires, un des objectifs confiés à Madame SM. pour mars 2020) avait été reportée à cette date après un échange de courriels des 13 et 14.02.2019 entre Madame SM. et ses collègues italiens. Ces échanges sont communiqués à Madame G. qui est dans la liste des destinataires et qui précise quant à l'organisation de ce voyage, sur une suggestion de Madame SM. : « *comme tu veux F., c'est toi qui gère et je te fais confiance mais ne pense surtout pas au coût mais à ton besoin (et d'avoir aussi un bon support)* ».

Le 26.03.2019, une visioconférence est organisée avec pour objet l'annulation de la formation et la mise en place d'un nouveau programme. Madame SM. invite Madame G. à y participer si elle le souhaite.

Suite à cette visioconférence, le collègue italien adresse un mail confirmant qu'il a été décidé de maintenir le premier planning (manuel de qualité) et de définir dans la semaine, en détails, le plan de travail à réviser (manuel de qualité et analyse des risques sur terrain qui remplaçait la formation) dès lors que Madame SM. est présente deux jours sur le site d'Alba. Madame G. est une des destinataires de ce courriel.

Madame SM. et Madame G. ont un échange téléphonique le 26.03.2019 d'une durée de deux minutes. Les parties ne s'accordent pas sur le contenu de cet échange.

Par courriel du 27.03.2019, Madame SM. explique le changement de programme de son séjour à Alba à son support administratif, Madame G.

Madame SM. avait choisi de partir avec son mari, l'employeur en était dûment informé.

Avec l'accord de ce dernier, elle prend également congé le 05.04.2019 afin de prolonger son séjour en Italie. Elle part donc le mardi 02.04.2019 et revient le vendredi 05.04.2019 (voyage aller le 02.04.2019, travail les 03.04.2019 et 04.04.2019, congé le 05.04.2019). La partie privée du séjour est réservée et payée directement par Madame SM.

Le 08.04.2019, Madame SM a été invitée à un entretien en présence de Monsieur M., Madame G. et Madame De W. La portée de cet entretien est contestée. Madame SM. précise qu'elle a reçu notification d'une mise à pied. L'employeur soutient qu'il s'agissait d'un entretien préalable à un licenciement.

Selon Madame SM., l'entretien s'est déroulé en deux temps, le premier à 14h00 avec l'annonce des reproches et la prise probable d'une sanction disciplinaire et le second à 17h00 en présence du DRH et du directeur avec remise de la notification de mise à pied.

La lettre de licenciement se réfère effectivement à « nos entretiens du lundi 8 avril 2019 » et les parties produisent une notification non datée dont l'objet est « notification de mise à pied ».

Madame SM. est mise à pied durant 3 jours (à compter du 09.04.2019) pour les motifs suivants :

« En date du 05 avril 2019, nous avons constaté de votre part un comportement contraire aux bonnes pratiques en vigueur dans l'entreprise.

Vous deviez vous rendre à une formation à Alba le 03 et 04 avril 2019. Le 26 mars 2019, vous avez été informée que cette formation était annulée.

Sans en avertir votre hiérarchie, vous avez décidé de maintenir votre déplacement à Alba en demandant à vos collègues de vous prévoir des activités sur place. Sur les deux jours initialement prévus, vous n'étiez présente qu'un jour et demi sur le site. A ce jour, vous n'avez pas justifié l'absence de cette demi-journée.

Il s'agit d'un comportement qui n'est pas en accord avec l'éthique de notre entreprise et qui remet en question la confiance que nous avons en vous.

Par la présente, nous vous notifions donc votre mise à pied pour une durée de 3 jours à compter de ce mardi 09 avril 2019 ».

Par courriel du 08.04.2019 envoyé à 22h58 faisant suite à la notification de mise à pied, Madame SM. conteste les faits et apporte les justifications suivantes :

-le mail de S.S. (collègue à Alba) du 26.03.2019 de 11h52 informe la hiérarchie locale et celle du groupe qu'elle sera à Alba 2 jours pour revoir le plan en détails, le manuel de qualité et l'analyse des risques

-Madame G. a en outre été informée de ce changement de programme par un appel téléphonique le jour même (outre l'annonce d'une période d'incapacité de travail)

-le 04.04.2019, la réunion était finie à 12h30, ce qui est l'usage pour permettre au collaborateur qui s'est déplacé de manger, de prendre la navette pour l'aéroport et de rentrer chez lui.

Le 11.04.2019, Madame SM. est informée par appel téléphonique de son licenciement : le DRH lui a lu la lettre recommandée qui venait d'être postée.

Madame SM. est licenciée pour motif grave par courrier recommandé du 11.04.2019.

Le motif grave lui est notifié par courrier recommandé du 15.04.2019.

Les faits constitutifs de ce motif grave sont décrits comme suit:

« Du 2 au 5 avril 2019, vous vous êtes rendue en Italie - avec votre mari - alors que la formation qui y était initialement prévue a été annulée et que cela vous a été notifié en date du 26 mars 2019.

La chronologie de ces événements peut être résumé comme suit:

- *Vous étiez inscrite à une formation professionnelle à Alba. Des billets d'avion avaient été réservés pour vous permettre de participer à une formation du 2 au 4 avril 2019.*

- *En date du 26 mars 2019, il vous a explicitement été notifié que la formation était annulée.*

Vous avez choisi de ne pas annuler vos billets d'avion et les nuitées d'hôtel et vous avez demandé à vos collègues d'Alba de vous trouver des activités sur place en prétextant que vos billets n'étaient pas annulables sans frais.

Vos collègues ont alors, de bonne foi, programmé 2 jours complets de travail sur l'ISO 170254, le manuel d'Alba et le risque d'analyse.

- *En date du 2 avril 2019, vous êtes partie à Alba malgré l'annulation de la formation.*

Votre mari faisait partie du voyage et vous a accompagné à Alba. Vous aviez acheté vous-mêmes ses billets d'avion.

La veille du départ, Madame G a pris l'initiative d'entamer une discussion avec vous et ce n'est qu'à cette date, que vous avez finalement décidé d'annoncer à votre supérieur hiérarchique que la formation était annulée et que vous aviez quand même décidé de vous rendre à Alba. Madame G n'a pas approuvé.

Lors de vos échanges du 1er avril avec Madame G, vous avez également soutenu que les billets n'étaient pas annulables et remboursables.

Pourtant, nous avons constaté que vos billets d'avion étaient bel et bien annulables et remboursables.

Vous aviez donc choisi délibérément de ne pas les annuler.

- *Au cours de votre séjour en Italie, vous ne vous êtes présentée que 1,5 jours au travail puisque vous avez quitté les locaux de Ferrero à Alba à 12h30, le jeudi 4 avril (sans justification) et que vous n'avez pas travaillé le vendredi 5 avril qui avait été encodé comme « jour de vacances » au préalable dans le système informatique de la société.*

- *Le lundi 8 avril 2019 (dès votre retour dans les locaux de la société à Arlon), vous avez été invitée à un entretien en présence de Monsieur M, Madame G et Madame De W.*

Lors de cet entretien, vous avez confirmé votre décision de faire ce voyage, malgré l'annulation de la formation et la possibilité d'annuler vos billets d'avions, car il était impossible d'annuler les billets de votre mari.

Lors de l'entretien, Madame G a confirmé n'avoir été mise au courant de l'annulation de la formation qu'en date du 1er avril. Vous n'avez pas contredit cette information puisque vous avez dit ne plus vous en souvenir.

Il est par ailleurs apparu que votre présence sur place n'était absolument pas nécessaire puisque votre collègue B était déjà sur place.

Ces faits sont intolérables puisque :

- *Vous avez menti à vos collègues d'Alba et Madame G en leur disant que vos billets d'avion n'étaient pas annulables et remboursables parce que ceux de votre mari n'étaient pas annulables et remboursables.*

- *Vous n'avez pas pris la peine d'informer votre supérieur hiérarchique de la situation et n'avez pas été honnête et transparente envers celle-ci.*

- *Vous vous êtes absentée du travail sans justification, en date du jeudi 4 avril 2019 (après-midi).*

• Vous n'avez manifesté aucun remords depuis les faits et n'avez pas présenté vos excuses. Ce comportement mensonger, non professionnel et déloyal est inacceptable.

En plus des faits exposés ci-avant dont la direction a pris pleinement connaissance en date du 8 avril 2019 et qui l'ont poussé à enquêter sur votre comportement au sein de la société, celle-ci a été informée de graves manquements professionnels de votre part, notamment dans le cadre de vos fonctions de responsable qualité/laboratoire:

• L'organisation du laboratoire n'était absolument pas adaptée : (i) les vestiaires du personnel du laboratoire se trouvaient à l'intérieur du laboratoire ce qui créait un risque important de cross-contamination en raison de la présence de vêtements de ville dans le laboratoire, (ii) il y avait un accès direct de la zone pause / repas / frigo vers la zone PCR (recherche salmonelle), (iii) toutes les équipes du laboratoire chimie et microbiologie (vous y compris malgré votre rôle de manager) mettaient leurs repas personnel dans les frigos professionnels du laboratoire.

• Le système HACCP était absolument hors contrôle, avec des points CCP qui n'étaient pas mis à jour et considérés comme prioritaire.

• Aucun contrat n'a été finalisé avec la société de « Pest control » Anticimex (qui travaille avec Arlon depuis 1 an et demi). Suite à des manquements de résultats, vous avez convoqué la société avec le responsable Achats mais sans aucun recours possible. Or il s'agit d'une base de « Food Safety » avec des exigences clairement définies dans le cahier des charges du groupe qui n'étaient pas connues du prestataire et qui sont à mettre en oeuvre par le service qualité.

• Les produits de nettoyage (Umatec et Cleartec) qui étaient utilisés sont des contrefaçons pour lesquelles il n'existe pas de documents officiels d'utilisation et de déclaration. Vous n'avez jamais remonté ce sujet à la direction.

Au vu de votre rôle dans l'entreprise, des responsabilités qui vous avaient été confiées et de votre devoir d'exemplarité, ces fautes ne peuvent être acceptées et contribuent à notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Ces faits et vos choix, considérés individuellement ou ensemble, ont rompu définitivement et irrémédiablement notre confiance en vous.

Ceux-ci sont indiscutablement de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ».

Madame SM. dépose des documents médicaux attestant d'un choc émotionnel sévère.

A partir du 23.04.2019 et jusqu'à ce jour, elle sera en incapacité de travail au motif d'une dépression exogène. Elle a été reconnue en invalidité par l'INAMI à partir du 10.03.2020

III. LES MOYENS DES PARTIES EN APPEL

III.1. L'EMPLOYEUR, LA SA F.

III.1.1°- Licenciement pour motif grave : le respect du délai légal de trois jours

Quant au respect du double délai légal de trois jours, l'employeur soutient :

- avoir eu une connaissance certaine des faits justifiant le licenciement pour motif grave en date du 08.04.2019, après l'entretien que Monsieur M., Madame G. et Madame LdW ont pu avoir avec Madame SM. au départ de ce qui n'était alors que des soupçons devant être vérifiés à la lumière des explications de Madame SM.

-en plus des faits connus par la direction en date du 08.04.2019, il a également pris connaissance d'autres faits graves entre le 08.04.2019 et le 11.04.2019 à la suite d'une enquête interne

-le congé pour motif grave a valablement été notifié par lettre recommandée en date du 11.04.2019 et les motifs à l'origine du licenciement ont valablement été notifiés, par lettre recommandée, le 15.04.2019.

III.1.2°-Licenciement pour motif grave : le fondement

Sur le fond, l'employeur soutient que l'application d'une mise à pied ne remet nullement en cause le caractère définitif de l'impossibilité de travailler ensemble à l'avenir puisque cette mise à pied est conservatoire.

En effet, la formulation vise une remise en question de la confiance et pas une rupture définitive de la confiance ; Madame SM. a été rémunérée durant cette période de suspension temporaire du contrat de travail destinée à permettre à l'employeur de prendre une décision de manière réfléchie. La mesure ne démontre nullement que la poursuite de la relation de travail était encore possible.

Le motif grave consiste :

-en un mensonge

Madame SM. a fait preuve de malhonnêteté envers ses collègues et sa direction en soutenant que ses billets d'avion n'étaient pas annulables et remboursables afin de maintenir le séjour à Alba, malgré l'annulation de sa formation et la désapprobation de Madame G. puisqu'elle avait prévu d'en profiter également à titre privé étant accompagnée de son mari.

Madame SM. a agi de mauvaise foi, au profit de ses intérêts personnels et de ceux de son mari, au détriment des intérêts de la société qui a dû assumer un déplacement d'une durée d'une semaine qui n'était que partiellement justifié car le programme « bouche trou » était trop léger et aurait parfaitement pu être suivi à distance (par Webex). Le comportement est manipulateur et abusif, l'histoire est montée de toutes pièces.

Ce mensonge est établi au départ de l'écrit explicite de Madame G. qui fait rapport de la chronologie des faits à la direction en date du 05.04.2019. Elle n'a eu connaissance de l'annulation de la formation que le 01.04.2019.

-en un fait d'insubordination

Malgré la désapprobation du voyage par Madame G. en date du 01.04.2019, Madame SM. a décidé unilatéralement de le maintenir alors que sa présence n'était pas utile du fait de l'annulation de la formation.

-en une absence injustifiée le jeudi 04.04.2019 après-midi

Madame SM. n'avait aucun vol à prendre puisqu'elle avait prévu de séjourner le lendemain à Alba. La justification qu'elle avance - flexibilité de l'employeur pour permettre le vol de retour - n'est donc pas valable.

-en de graves négligences professionnelles qui ont été commises par Madame SM. dans le cadre de ses fonctions de responsable qualité/laboratoire :

- l'organisation du laboratoire n'était absolument pas adaptée
- le système HACCP était absolument hors contrôle, avec des points CCP qui n'étaient pas mis à jour et considérés comme prioritaires
- aucun contrat n'a été finalisé avec la société de « Pest control » Anticimex
- les produits de nettoyage (Umatec et Cleartec) qui étaient utilisés sont des contrefaçons

III.1.3°- Le licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement de Madame SM. repose sur sa conduite et de graves manquements professionnels constatés dans le laboratoire.

La preuve des fautes reprochées à Madame SM. résulte des pièces 8 et 13 du dossier de l'employeur.

III.1.4°- L'abus de droit de licencier

L'employeur conteste tout abus du droit de licencier et tout fait de violence.

Il invoque la règle de non cumul avec l'indemnité déjà obtenue pour licenciement manifestement déraisonnable et l'absence de démonstration d'un dommage distinct de celui qui serait déjà réparé par l'octroi d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La légèreté qui lui est reprochée relève du contrôle des motifs et non des circonstances.

III.2. LE TRAVAILLEUR, MADAME SM.

III.2.1°- Licenciement pour motif grave : le respect du délai légal de trois jours

Madame SM. soutient que le délai légal de trois jours n'a pas été respecté puisque l'employeur précise lui-même dans la sanction de mise à pied qu'il a constaté le comportement litigieux le 05.04.2019. L'entretien du 08.04.2019 n'était pas une audition préalable au licenciement mais avait pour but de notifier la décision de mise à pied.

III.2.2°- Licenciement pour motif grave : le fondement

A supposer que le délai légal de trois jours ait été respecté, la mise à pied décidée par l'employeur est incompatible avec la définition du motif grave qui emporte une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations de travail.

A supposer qu'il puisse être question d'un motif grave nonobstant la sanction disciplinaire, l'employeur ne rapporte pas la preuve des faits qu'il invoque à l'appui de sa décision de licenciement.

III.2.3°- Le licenciement manifestement déraisonnable

Dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve des faits qu'il invoque à l'appui de sa décision de licenciement ni la preuve d'un autre motif, ce licenciement est manifestement déraisonnable.

Dès lors que ce motif dont la réalité n'est étayée par aucun élément porte atteinte à la probité de Madame SM., l'octroi d'une indemnité maximale se justifie soit 17 semaines.

La faute qui repose sur l'absence de motif ou l'invocation de motifs manifestement déraisonnable et le dommage qui est visé sont distincts de la demande de reconnaissance d'un abus d'usage de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail qui est invoqué à l'appui de la demande d'indemnisation d'un licenciement abusif.

III.2.4°- L'abus de droit de licencier

L'employeur a abusé du droit de licencier pour motif grave. Son erreur d'appréciation quant à l'usage de ce mode de rupture n'est pas excusable.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV.1. La recevabilité des appels

1.

Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

2.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif².

² Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 09.06.2018

IV.2. Le fondement des appels

IV.2. 1°- *Le motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis*

IV.2.1°. a- *Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail*

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

Le délai commence à courir à partir du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.³

Le congé doit porter sur au moins un fait constitutif de faute dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent. La Cour de cassation a considéré que «*dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié*»⁴

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise⁵.

³ V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 655 et suivantes.

⁴ Michel DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 71 qui cite Cass., 27 novembre 1989. J.L.M.B., 1990. p. 654 et obs. J. CLESSE ; Cass. 11 septembre 2006. Chron. D.S. 2007, p. 275 ; C. trav. Liège (4è ch.), 16 mai 1991. R.G. n° 11 425/84.

⁵ Idem, ibid., pages 71 et 73.

En l'espèce

Le respect du délai de notification du licenciement pour motif grave est litigieux.

La cour estime, sur le plan théorique, qu'une audition préalable au licenciement est légitime lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à son attitude et à son aptitude et qui sont qualifiés de « mensonge », d' « insubordination », d' « absence injustifiée » et de « graves négligences professionnelles ». Le but de cette audition qui peut faire courir le premier délai légal de trois jours est d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'employeur l'allègue mais, en présence d'une contestation circonstanciée, n'en apporte pas la preuve.

L'entretien du 08.04.2019 n'a pas fait l'objet d'une convocation qui démontrerait que l'employeur souhaitait entendre Madame SM. en ses explications et moyens de défense.

Il n'est pas soutenu qu'elle a eu l'occasion de se faire utilement assister lors cette audition.

L'objectif de cet entretien est contesté, il n'a fait l'objet d'aucun procès-verbal contradictoire et aucun témoin autre que les parties n'était présent.

Les pièces du dossier confirment la thèse de Madame SM. :

-la notification de mise à pied du 08.04.2019 date la prise de connaissance des faits reprochés au 05.04.2019 : l'employeur a fait le constat de ces faits à cette date sans émettre la moindre réserve et sans faire référence à une audition préalable.

-Madame SM., le jour même en soirée, réagit à une notification de mise à pied et se défend en annexant les pièces justificatives utiles à sa défense. Elle ne confirme pas une discussion entamée préalablement.

L'employeur allègue également qu'outre l'audition du 08.04.2019, il a découvert des faits attestant de manquements professionnels, entre cette date et celle du licenciement le 11.04.2019, en procédant à une enquête interne.

Aucune pièce ne soutient cette allégation contestée.

Le délai de licenciement pour motif grave prenait donc fin le mardi 09.04.2019.

La notification du licenciement est tardive.

IV.2.1°. b- Le fondement du motif grave

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁶.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁷.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁸

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

⁶ C. trav. Liège, division Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25.11.2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; DECKERS H., « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

⁷ Cass. 12.02.2018, JTT, 2018, p. 265.

⁸ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pp. 1542 et suivantes.

Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement ", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.⁹

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹⁰ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ». ¹¹

En l'espèce

A supposer que l'entretien du 08.04.2019 soit effectivement à considérer comme une audition préalable au licenciement dans sa première partie, à 14h00, la cour ne peut que constater que la décision de mise à pied qui est prise par l'employeur le même jour en conséquence de la prise de connaissance certaine des faits est incompatible avec la décision de licenciement pour motif grave le 11.04.2019 puisque ce licenciement doit reposer sur une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

En prenant une telle sanction de mise à pied, l'employeur démontre par définition que la faute ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle mais, à son estime, ne justifie qu'une mesure d'éloignement temporaire.

Le choix de l'employeur est d'ailleurs conforme à l'article 28 du règlement de travail qui prévoit : « les manquements du travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture, peuvent être sanctionnés par : (...) la mise à pied (...) ».

⁹ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

¹⁰ Cass. 06.06.2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. Gilson et F. Lambinet, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

¹¹H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

L'employeur soutient en vain le caractère conservatoire de cette sanction de mise à pied qu'il faudrait considérer comme une période devant lui permettre de réfléchir au sort à réserver au contrat de travail qui le lie à Madame SM.

En suivant cette thèse, la cour violerait la foi due à l'acte¹² contenant cette mise à pied dans la mesure où l'employeur lui attribue une qualification affirmée (celle d'un acte conservatoire) que cet acte ne comporte pas et/ou soutient qu'il ne contient pas une mention qui y figure cependant bien (l'effectivité de la mise à pied sans aucune réserve).

L'interprétation que tente de retenir l'employeur de cet acte en décortiquant les mots ou expressions qui sont clairement utilisés est inconciliable avec ses termes clairs et précis.

La cour ne doit donc pas examiner la thèse très subsidiaire relative à la (non)démonstration de la réalité des motifs pour faire droit à la demande de condamnation à une indemnité compensatoire de préavis.

Madame SM. a introduit un appel incident quant au montant dû à ce titre et postule la condamnation de son employeur à lui payer la somme de 329.881,10 euros.

La cour ne relève aucune contestation opposée à cet appel incident.

Il sera donc fait droit à la demande de Madame SM. dans son principe et dans son montant en ce y compris l'octroi des intérêts moratoires à dater du 12.04.2019.

IV.2.2°- La prime de fin d'année

Dès lors que le motif grave est invalidé, la prime de fin d'année est bien due.

Le montant postulé à concurrence de 1.711,30 euros n'est pas contesté.

Il sera donc fait droit à la demande de Madame SM. dans son principe et dans son montant en ce y compris l'octroi des intérêts moratoires à dater du 12.04.2019.

IV.2.3°- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

IV.2.3. a- Les dispositions applicables et leur interprétation

Les motifs manifestement déraisonnables

La CCT 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 CCT 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.

¹² Cass. 31.01.2018, P.18.0035.F/1.

Le commentaire du texte de la CCT 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 CCT 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.¹³

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

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.

La sanction

La sanction est prévue par l'article 9 : 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 17 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

¹³ 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.)

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 CCT 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

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition 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 CCT) :

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

Le rapport précédant la CCT n°109¹⁴ 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 ».

L'article 2§ 4 de la CCT précise que le chapitre III de la convention collective de travail qui traite du droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 3 à 7) ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail est appliqué.

L'article 35 impose déjà en effet la notification du motif grave.

¹⁴ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes.

IV.2.3. b- L'application au cas d'espèce

Quant à la légalité des motifs invoqués par l'employeur, il n'est pas contestable que les motifs reprochés à Madame SM. relèvent de sa conduite et de son aptitude au travail.

Quant à la réalité des motifs invoqués, l'employeur doit rapporter la preuve des motifs qu'il invoque c'est-à-dire la preuve d'un mensonge quant au caractère non remboursable des billets d'avion pour suivre la formation annulée, d'une insubordination à l'égard de la position de Madame G., d'une absence injustifiée le 04.04.2019 après-midi et la preuve des manquements professionnels qui sont listés.

Il se base sur deux pièces, les pièces 8 et 13 de son dossier.

La pièce 8 est une attestation de Madame S., collègue de l'équipe d'Alba. Elle ne mentionne nullement que Madame SM. aurait soutenu que ses billets d'avion n'étaient pas remboursables dès qu'elle a été informée de l'annulation de la formation.

L'attestation précise qu'en conséquence de l'annulation de la formation et du maintien du déplacement de Madame SM., un nouveau programme a été décidé de commun accord (« nous avons décidé d'organiser un programme spécifique »).

La pièce 13 est le courriel dont l'objet est « point déplacement Alba SM. » que Madame G. adresse à la direction en la personne de Madame LdW en date du 05.04.2019 et à la demande de cette dernière.

Ce document confirme que la visioconférence programmée le 26.03.2019 était connue de Madame G. qui confirme elle-même qu'elle a été conviée à participer à cette visioconférence sur invitation de Madame SM.

Madame G. confirme avoir reçu le courriel adressé par les collègues l'Alba en date du 26.03.2019 après cette visioconférence pour confirmer la venue de Madame SM. mais sans mentionner l'annulation de la formation.

Or, il apparaît clairement de ce courriel que le programme de la visite de Madame SM. a été revu et qu'il n'est plus fait état de la formation initialement prévue.

Madame G. ne peut donc être suivie lorsqu'elle soutient qu'elle ignorait ce changement de programme.

Elle ne peut donc être suivie lorsqu'elle soutient que ce n'est que le 01.04.2019 lorsqu'elle déjeune avec Madame SM. qu'elle apprend l'annulation de la formation et le maintien du voyage en raison de l'impossibilité d'annuler les billets d'avion.

Son rapport ne permet pas de considérer qu'elle s'est opposée au déplacement ce qui exclut donc la réalité du grief d'insubordination. Elle soutient avoir précisé qu'il lui semblait que le déplacement de deux jours est « un peu trop pour travailler sur un manuel », qu'elle ne donnera pas son accord pour d'autres voyages ayant le même objet mais que les collègues italiens devront venir à Arlon pour travailler sur le sujet et qu'elle ne comprend pas ce voyage.

Ce compte rendu n'est pas crédible au regard des informations dont Madame G. disposait dès le 26.03.2019 et même de son contenu. Si, à son estime, le sujet du manuel est

largement couvert par le déplacement qui est maintenu, pourquoi précise-t-elle que le travail sur ce sujet devra faire l'objet à l'avenir d'un déplacement de l'équipe italienne à Arlon ? Le sujet n'est donc pas épuisé par le nouveau programme.

Madame G. est la seule à soutenir que Madame SM. a menti sur le caractère non annulable de ses billets d'avion. Elle évoque la confirmation donnée quant à ce par Madame S. mais l'attestation de cette dernière ne le précise pas, pas plus qu'elle n'évoque un programme « bouche trou ».

Madame SM. conteste cette allégation et justifie sur pièces qu'elle avait carte blanche pour l'organisation du programme de ce déplacement.

L'employeur va jusqu'à soutenir que la présence de Madame SM. n'était absolument pas nécessaire à Alba puisque Madame B., collègue directe de Madame SM. était déjà sur place et que cela suffisait pour gérer les sujets abordés (ISO 1700254, manuel d'Alba et l'analyse des risques).

Or, la pièce 22 produite par Madame SM. démontre que Madame G. envisageait la participation d'une autre collègue (Axelle) et que sur suggestion de Madame SM. de faire participer Madame B. déjà sur place pour un autre programme, Madame SM. a reçu carte blanche pour gérer le programme de son déplacement. Il faut souligner ici que la formation annulée ne représentait qu'une partie de ce programme. L'employeur ne peut donc pas être suivi dans son allégation, soutenue postérieurement, d'inutilité du déplacement dans le chef de Madame SM.

Madame SM. ne conteste pas que le travail de la journée du 4 avril a pris fin à 12h30.

L'employeur ne démontre pas qu'il s'agit d'une absence injustifiée au regard de la nécessité de prévoir dans le temps de travail le trajet de retour et de l'usage non contesté d'organiser ce retour dans l'après-midi de la dernière journée de travail. Madame SM. avait posé un jour de congé le lendemain mais cela n'impacte pas la nécessité du voyage de retour qui a été pris sur le temps de congé de Madame SM. qui n'a pas comptabilisé deux fois ce temps de travail.

La cour souligne que l'accompagnement de son mari et la prise de cette journée de congé sont des éléments connus de l'employeur sur lesquels il avait marqué son accord.

La cour souligne encore que l'employeur ne soutient pas que le programme prévu le 26.03.2019 n'a pas été suivi et que les objectifs n'ont pas été atteints.

Enfin, les manquements professionnels listés par l'employeur sont contestés et ne sont étayés par aucune pièce probante.

La cour ne retient donc pas la réalité des motifs invoqués et *a fortiori*, ne retient pas un lien de causalité nécessaire entre ces motifs et le licenciement qui, en l'état, ne repose sur aucun motif avéré.

Le licenciement est donc manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 puisqu'il ne se base sur aucun motif avéré en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que la décision de licencier est, en l'espèce et au regard de la normalité du déplacement litigieux par rapport aux fonctions assumées par Madame SM., une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

Quant à la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la cour retient la sanction maximale dès lors que les motifs non étayés ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave et portent atteinte à la probité de Madame SM. accusée à tort d'avoir délibérément menti, d'avoir délibérément monté de toutes pièces un déplacement inutile à des fins privées et donc d'avoir fait primer ses intérêts personnels sur ceux de l'entreprise.

L'indemnité sera donc fixée à la somme de 44.390,40 euros correspondant à 17 semaines de rémunération. Le montant de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de ces 17 semaines n'est pas contesté.

IV.2. 4°- L'indemnité pour abus du droit de licencier pour motif grave

IV.2.4°.a - Les principes

1.

L'article 9 de la convention collective de travail n° 109 dispose explicitement que l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable 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 cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour licenciement abusif est autorisé si la demande repose non pas sur les motifs mais sur les circonstances entourant la rupture par exemple, avec une publicité blessante ou un usage de violence.

L'interdiction de cumul vise les seules hypothèses dans lesquelles coexiste une question de motivation du licenciement.¹⁵

2.

La notion de violence au travail est définie par l'article 32ter de la loi du 04.08.1996.

¹⁵ Baudouin PATERNOSTRE et Marie-Caroline PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? », Orientations 2018/2, pp 18 et s.

Il s'agit de chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

La notion, au regard des termes retenus et des travaux préparatoires, suppose une certaine intensité et objectivité et ne recouvre pas tout incident quelconque¹⁶.

IV.2.4°.b - L'application au cas d'espèce

1.

La cour souligne qu'en ce que cette thèse porte sur les motifs du licenciement qui, par définition soutiennent le choix de la modalité de rupture, la demande fait double emploi avec celle portant sur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Cette demande n'a pas été développée à titre subsidiaire et est fondée.

La hauteur de l'indemnisation retenue par la cour tient compte du dommage moral et économique lié à l'infamie associée à ce mode de rupture pour des motifs qui portent atteinte à la dignité du travailleur.

Madame SM. invoque donc en vain pour justifier cette demande distincte « l'absence de dossier justificatif », « l'extrême légèreté des motifs » puisque c'est bien ce qui justifie l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il en va de même de « l'accusation injuste » qui est le cœur même de la motivation du licenciement. Son ancienneté de 30 ans n'est pas une circonstance du licenciement.

L'erreur inexcusable de jugement relève de l'appréciation du caractère déraisonnable du licenciement puisqu'il s'agit d'examiner si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

Le dommage que Madame SM. soutient en conséquence de l'abus du droit d'user de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail doit en outre être distinct du dommage réparé par l'indemnité compensatoire de préavis (qui couvre le dommage matériel et moral qui résulte de la cessation du contrat) et du dommage réparé par l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable.

La perte d'une chance de conserver son emploi n'est pas en lien avec le choix de la modalité de rupture. Si l'employeur avait d'emblée décidé de licencier avec indemnité de préavis, Madame SM. n'avait pas plus de chance de conserver son emploi.

Madame SM. ne justifie donc pas d'un dommage distinct que ce soit sous un angle patrimonial ou moral.

¹⁶ S. REMOUCHAMPS, Les régimes de réparation des risques professionnels, in Le bien – être des travailleurs, Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, C-E CLESSE et S. GILSON (coord. scient.), Anthémis, 2016, p. 411 ; S. BILLY, P. BRASSEUR et JP Cordier, "La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques, kluwer 2016, pp. 87 à 91.

La demande ne peut être envisagée que si des circonstances entourant le licenciement, distinctes des motifs sont établies.

La violence qui peut être liée au choix du licenciement, de ses modalités ne résulte pas des circonstances mais bien des motifs, de l'acte même de licencier.

2.

Madame SM., au titre de l'évaluation de son préjudice moral causé par l'abus de droit, invoque deux faits de violence qu'elle rattache à la notion de violence au sens de l'article 32ter et 32decies de la loi du 04.08.1996 sur le bien-être au travail.

Il convient donc d'examiner si ces faits sont constitutifs de circonstances, en l'espèce violentes, entourant le licenciement.

Tel n'est pas le cas de la chute qui survient sur un sol mouillé le 08.04.2019 qui n'est pas une circonstance du licenciement mais un fait accidentel qui pourrait, par ailleurs, faire l'objet d'une indemnisation au titre d'accident du travail.

Madame SM. ne peut raisonnablement soutenir qu'il s'agit d'un acte d'acceptation dès lors qu'il n'y a pas d'intention de la blesser dans le chef de son employeur.

Tel n'est pas non plus le cas de l'annonce du licenciement par téléphone en date du 11.04.2019. La neutralité du ton utilisé pour cette annonce ne peut être reprochée en l'espèce à l'employeur. Madame SM. qui a eu le réflexe d'enregistrer cette conversation qui n'était par définition pas annoncée, ne réagit pas à cette annonce et Monsieur M. mandaté pour ce faire n'utilise aucun terme blessant ni brutal, aucune interpellation blessante face à son mutisme. Il annonce le licenciement en lisant objectivement la lettre qui est envoyée par ailleurs et qui sera reçue le lendemain dans le but que Madame SM. ne se présente pas au travail et ne subisse donc pas l'annonce de son licenciement sur les lieux de son travail, le cas échéant en présence de collègues.

De nouveau, cet argument n'est donc pas lié à la forme mais au fond et donc au motif, au fait même du licenciement qui choque naturellement Madame SM.

La demande qui repose sur un abus de droit n'est donc pas fondée.

V. LES DEPENS

Le jugement dont appel a statué sur les frais et dépens en tenant compte de la valeur du litige et a décidé de les compenser partiellement.

La jugement dont appel est en très grande partie confirmé et cette décision reste donc fondée.

La demande de condamner l'employeur à une l'indemnité de procédure de 13.000 euros pour cette première instance ne se justifie pas.

En appel, tous les chefs de demande sont de nouveau litigieux et le *quantum* a été augmenté. La valeur du litige est supérieure à 500.000 euros ce qui justifie la demande de liquidation de l'indemnité de procédure à charge de l'employeur qui succombe intégralement sur son appel principal et partiellement sur l'appel incident, à la somme de 13.000 euros.

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 ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme dans cette mesure uniquement le jugement dont appel ;

En conséquence, statuant par voie de dispositions nouvelles, dit pour droit que le licenciement pour motif grave intervenu le 11.05.2019 n'est pas régulier en la forme et condamne l'employeur, la SA F. à payer à Madame SM. :

- la somme brute de 329.881,10 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 12.04.2019 à titre d'indemnité de rupture
- la somme brute de 1.711,30 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal au taux légal à dater du 12.04.2019, à titre de prime de fin d'année
- la somme brute de 44.390,40 euros majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 12.04.2019, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

Déboute Madame SM. du surplus de sa demande,

Condamne l'employeur, la SA F. aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 6.472,88 euros conformément au jugement dont appel pour la première instance et à la somme de 13.000 euros étant l'indemnité de procédure d'appel due à Madame SM. outre la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 euros et déjà avancée par l'employeur (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Guy MAGERMANS, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **25 mai 2022**, par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Stéphane HACKIN, greffier,

Le Greffier

Le Président