



Numéro du répertoire 2024 / 174
R.G. Trib. Trav. 23/150/A
Date du prononcé 27 novembre 2024
Numéro du rôle 2024/AU/12
En cause de : SPRL EDI CONCEPT C/ P M

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-ouvrier
Arrêt contradictoire

COVER 01-00004127630-0001-0013-01-01-1



***Droit social – droit du travail – rupture du contrat – amende civile CCT
109 - indemnité de protection – congé de paternité
Loi du 3 juillet 1978, art 30 ; CCT 109 , art 7**

EN CAUSE :

La SPRL EDI CONCEPT, BCE 0678.637.140, dont le siège social est établi à 6971 CHAMPLON,
Grand-Rue, 63,
partie appelante,
comparaissant par Maître E D , avocat, qui se substitue à Maître D B ,
avocat à 6850 PALISEUL,

CONTRE :

Monsieur M P

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur P,
comparaissant par Maître S G , avocat, qui se substitue à Maître S R
R , avocat à 4100 BONCELLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 octobre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé par défaut à l'encontre de la SPRL le 11 janvier 2024 par le Tribunal du travail de Liège, Marche-en-Famenne, 2^e chambre (R.G. 23/150/A) ;

┌ PAGE 01-00004127630-0002-0013-01-01-4 ─┐



- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 12 février 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 février 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 mars 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 27 mars 2024 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 23 octobre 2024 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 28 mars 2024 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 25 juin 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience publique du 23 octobre 2024.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 23 octobre 2024.

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

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Marche en Famenne, le 19 septembre 2023, Monsieur P contestait le motif pour lequel il a été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 295,71 euros bruts à titre de 2 jours d'arriérés de rémunération, soit 16 heures x 18,482 euros, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} décembre 2022 jusqu'au complet paiement ;
- 1.478,56 euros bruts d'amende civile égale à 2 semaines de rémunération soit 18,482 euros x 40 heures x 2 semaines, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 4 février 2023 jusqu'au complet paiement ;
- 19.221,28 euros bruts d'indemnité de protection de 6 mois (congé de naissance) soit 18,482 x 26 semaines x 40 heures, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 18 novembre 2022 jusqu'au complet paiement ; ou à titre subsidiaire, 12.567,76 euros bruts d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération soit 18,482 x 17 semaines x 40 heures, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 18 novembre 2022 jusqu'au complet paiement ;
- le tout avec la rectification des documents sociaux (fiches de paie, compte individuel et fiche 281,10), à délivrer sous astreinte de 10 € par document manquant et jour de retard à dater de la signification du jugement, avec un maximum de 500 €.



2. LE JUGEMENT

Par jugement du 11 janvier 2024, prononcé par défaut de l'employeur, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et ont condamné la SPRL à payer à Monsieur P les sommes suivantes, augmentées des intérêts :

- 1.478,56 euros bruts d'amende civile égale à 2 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal à partir du 04 février 2023 jusqu'à complet paiement ;
- 19.221,28 euros bruts d'indemnité de protection de 6 mois (congé de naissance) à majorer des intérêts au taux légal à partir du 18 novembre 2022 jusqu'à complet paiement ;
- 295,71 euros bruts au titre de 2 jours d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} décembre 2022 jusqu'à complet paiement.

Le tribunal a également condamné la SPRL à délivrer à Monsieur P la fiche de paie de sortie, le compte individuel et la fiche 281.10, sous peine d'une astreinte de 10 € par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir avec un maximum de 500 €.

Il a condamné la SPRL aux dépens de l'instance non liquidés.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 12 février 2024, la SPRL a interjeté appel au motif que le tribunal a fait droit à la demande alors que celle-ci est contestée.

Monsieur P sollicite la confirmation du jugement. Dans l'hypothèse où la cour réforme celui-ci quant à l'indemnité de protection, il maintient sa demande initiale de condamnation de l'employeur à lui verser la somme de 12.567,76 € d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

4. LES FAITS

Monsieur P a été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein signé le 17 août 2020 en qualité d'ouvrier relevant de la commission paritaire 124 - Construction.

Le 18 novembre 2022, son employeur le licencie sur le champ, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à 12 semaines. La lettre de rupture indique comme motif : « réorganisation du personnel ».

Le formulaire C4 ne contient aucune mention quant au motif précis du chômage.

PAGE 01-00004127630-0004-0013-01-01-4



Par lettre recommandée du 1^{er} décembre 2022, Monsieur P a sollicité les motifs de son licenciement.

Par mail du 04 décembre 2022, l'employeur a répondu que le licenciement « *résulte d'une réorganisation indispensable du personnel* ».

Par courrier recommandé du 1^{er} février 2023, l'organisation syndicale de Monsieur P réclamait à la SPRL le paiement de l'amende civile équivalente à 2 semaines de rémunération et se réservait le droit de réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le 26 mai 2022, l'organisation syndicale s'adressait à l'employeur en ces termes :

« Notre affilié sollicite notre intervention.

En examinant sa dernière fiche de salaire (11/2022), il a constaté que 2 jours d'absence injustifiée y sont renseignés. Il nous dit qu'il a travaillé 2 jours en novembre 2022 et que ceux-ci n'ont pas été rémunérés.

Pourriez-vous vérifier et si nécessaire lui verser le salaire de ces 2 jours (et rectifier la fiche de salaire de novembre 2022) ?

(...) ».

5. POSITION DES PARTIES

Selon les explications données à l'audience par le conseil de **la SPRL** qui n'a pas conclu :

- le licenciement est justifié par une réorganisation du personnel. En effet, plusieurs personnes ont été licenciées ;
- le motif du licenciement a été communiqué de sorte que l'amende n'est pas due ;
- il appartient à Monsieur P de prouver qu'il était au travail ;
- ces éléments démontrent que le licenciement est justifié et qu'aucune indemnité n'est due.

Monsieur P conteste avoir été absent deux jours en novembre 2022. Concernant l'amende civile, le motif communiqué n'est pas un motif concret, l'amende civile est donc due. En outre, la réorganisation n'est pas démontrée. Monsieur P estime par conséquent qu'il peut prétendre à l'indemnité de protection visée par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978.



6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 12 février 2024, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 Le licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1.1 *Le droit de connaître les motifs du licenciement*

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

*« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.
Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »*

L'article 5 poursuit :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.
La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.



Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la doctrine semble concordante¹ pour convenir que l'appellation « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

L'article 6 de la CCT prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Enfin, selon l'article 7, si l'employeur ne communique pas les motifs concrets, il est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération à moins qu'il ait communiqué ceux-ci de sa propre initiative, conformément à l'article 6.

6.2.1.2 La notion de licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« 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. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

¹ Cfr L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.218 citant J Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et employés », p 450 ; L. Pletzer et Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous depuis le 1^{er} avril 2014, JT 2014 , p. 383 ; P. Crahay, « Motivations du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Or. 2014, p.7.



Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010² sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.³

6.2.1.3 La charge de la preuve

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

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

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

« 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 ».

² Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

³ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier⁴. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Dans cette hypothèse, si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

6.2.1.4. La sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifie une indemnité élevée.

Quant au cumul avec une indemnité de protection, la CCT 109 indique en son article 9 § 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 ».

⁴ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.



6.2.2 L'indemnité de protection visée à l'article 30 de la loi du juillet 1978.

L'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que « *Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement* ».

Le § 4 dispose :

« L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de naissance pendant une période qui débute au moment de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de naissance.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

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

Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier. »

6.2.3 Application en l'espèce

6.2.3.1 L'amende civile prévue par la CCT 109

La lettre de licenciement indique comme motif de la rupture : « *réorganisation du personnel* ». Ce motif est manifestement vague, un peu « fourre-tout » et ne signifie pas grand-chose s'il n'est pas accompagné d'une explication relative à la nécessité de la réorganisation et/ ou de la façon dont cette réorganisation du personnel a eu lieu. En tout état de cause, il ne permet pas au travailleur ni au magistrat de se rendre compte de la réalité de la réorganisation que l'employeur prétend avoir effectuée ou des raisons qui ont justifié celle-ci.



6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^e ligne.

Aucune indemnité de procédure n'est due pour l'instance, Monsieur P ayant été représenté par son délégué syndical.

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 recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SPRL aux dépens d'appel de Monsieur P, liquidés à la somme de 1.650 €, étant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Délaisse à la SPRL sa contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

PAGE 01-00004127630-0012-0013-01-01-4



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G , conseiller faisant fonction de président,
G M , conseiller social au titre d'employeur,
A L , conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de S H , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Madame A L , ci-avant mieux identifiée, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **27 novembre 2024**

par Madame A G , conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur S H , greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président

PAGE 01-00004127630-0013-0013-01-01-4

