

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Sixième chambre du 24/04/2020**

---

**En cause :**

**Monsieur A.**

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat, à 4020 LIEGE 2, Quai des Ardennes, 7, ayant comparu par Maître DERMINE Juliette, avocat

**Contre :**

**La s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM**, immatriculée à la BCE sous le numéro 0810.221.697, dont le siège social est établi Laarbeeklaan, 125 à 1090 JETTE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître FRANCOIS Philippe, avocat, à 1000 BRUXELLES, Chaussée de la Hulpe, 120

---

**Indications de procédure**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes déposées au greffe le 22 mai 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 25 juin 2019 ;
- les conclusions de M. A. déposées au greffe le 29 octobre 2019 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM reçues au greffe le 16 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM reçues au greffe le 2 décembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de M. A. déposées au greffe le 10 janvier 2020 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM reçues au greffe le 10 février 2020 ;
- le dossier de M. A. déposé au greffe le 10 janvier 2020 ;
- le dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM déposé à l'audience du 13 mars 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **13 mars 2020**.

---

## I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 22 mai 2019, M. A. poursuit la condamnation de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM à lui payer :

- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- 1,00 € provisionnel à titre de régularisation barémique ;

le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

## II. DISCUSSION

### A. Les faits

Le 8 avril 2014, M. A. est entré au service de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM dans le cadre d'un contrat de travail employé, à temps partiel et à durée indéterminée.

Le 1<sup>er</sup> mai 2016, M. A. est promu à la fonction de Team Leader au club BASIC-FIT, avec une période d'essai de 6 mois.

Le 11 juillet 2018, une réunion entre M. S. (Regional Manager), M. G. et M. A. a lieu concernant « *l'ambiance et le sentiment de persécution dans le club* » (voir pièce n° A. 3 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Le 14 août 2018, une réunion a lieu entre Mme H. (HR Business Partner), M. S. et M. A. (voir pièce n° A. 6 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Le 16 août, une nouvelle réunion a lieu entre les mêmes parties et Mme F. (voir pièce n° A. 8 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Le 17 août 2018, M. A. est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour les motifs suivants :

- M. A. ne répond plus aux aptitudes requises pour assurer la fonction de Team Leader ;
- il y a une rupture de confiance entre lui et la Direction ;
- il a commis plusieurs infractions au Règlement de travail et au Code of Conduct de BASIC-FIT.

Le motif invoqué sur le formulaire C4 est « *ne convient plus à la fonction* ».

Par courrier du 23 août 2018, M. A. a sollicité sa réintégration, ce qui a été refusé par la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM le 4 septembre 2018.

Par courrier non daté, M. A. a demandé à connaître les motifs de son licenciement conformément à la CCT n° 109.

Par courrier du 5 novembre 2018, la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM a détaillé les différents motifs ayant conduit à sa décision.

---

## B. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

### 1. Position des parties

**M. A.** conteste la version des faits avancée par la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM. Il a toujours donné entière satisfaction à son employeur, la preuve étant qu'il a été promu à la fonction de Team Leader après 2 ans. Il avait un management direct et franc mais aussi motivant et constructif. Son évaluation 2017 était excellente. De manière brutale et inattendue, son équipe s'est plainte de lui à sa hiérarchie alors qu'il était en congé. Les faits qui lui sont reprochés ne sont pas prouvés et sont démentis. L'employeur ne lui a pas laissé le temps de mettre en œuvre les recommandations exprimées à l'issue de la réunion du 14 août. Il n'a jamais reçu un seul avertissement durant sa période d'occupation.

**La s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM** estime sa décision juste et raisonnable. M. A. a contrevenu au Règlement de Travail et au Code of Conduct, notamment en laissant rentrer des personnes n'ayant pas de carte d'accès, en utilisant son GSM personnel durant les heures de travail notamment pour filmer ses collègues et les membres du club, en étant responsable d'une mauvaise gestion des horaires et une mauvaise communication, en cachant les clés du club à l'extérieur.

### 2. Position du Tribunal

#### a) En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit 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.* »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de l'article précise que « *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. ».

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut *non seulement* que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise *mais également* qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise ;
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime ;
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs ;
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement) ;

4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule que « *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. »*

Le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve.

Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement (voir W. VAN EECKHOUTE, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », *SocialEye News*, Kluwer, 18 février 2014).

#### b) En l'espèce

Le 11 juillet 2018, à l'issue d'une réunion relative à un souci relationnel rencontré entre M. A. et M. G., le Regional Manager, M. S., conclut ainsi :

*« Comme discuté, j'ai confiance en vous deux et vous êtes les bonnes personnes pour ce travail. J'ai confiance en ce que vous faites et en vos remises en question...*

*Je suis très positif et je garde un bon sentiment de cette fin de réunion.*

*Je compte sur vous 😊»* ( voir pièce n° A. 3 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Le 6 août 2018, M. G. a eu un nouvel entretien avec M. S. concernant sa relation avec M. A.

Selon le compte rendu, M. G. se serait plaint :

- d'être la cible injustifiée de M. A. ;
- d'une bagarre à l'extérieur du club entre M. A. et un membre ;
- du fait que M. A. laisserait ses amis rentrer sans carte ;
- du fait que M. A. aurait envoyé un snap moqueur concernant une personne handicapée dans le club (voir pièce n° A. 4 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Par mail du 11 août 2018, M. G. confirme ses plaintes (voir pièce n° A. 4 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

Le 6 août 2018, M. S. a également eu une réunion avec Mme R. concernant la situation avec M. A. Elle confirme les dires de M. G. et estime se sentir en

insécurité.

Le 14 août 2018, une réunion a eu lieu entre M. A. et ses supérieurs hiérarchiques, M. S. et Mme H. (HR), suite aux plaintes dénoncées par ses collègues, M. G. et Mme R. : « *Nous souhaitons par le présent entretien donner l'opportunité à Mr A. de nous exposer sa version des faits. Le but est de discuter et il a été demandé à Mr A. d'être le plus transparent possible.* » (voir pièce n° A. 6 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM)(souligné par le Tribunal).

Les points suivants sont abordés :

- l'ambiance générale au sein du club, en ce compris un sentiment d'insécurité ;
- la gestion des cartes d'accès ;
- les propos inadéquats, en ce compris des propos moqueurs à propos des membres ;
- la gestion du nettoyage ;
- la gestion des clés du club.

M. A. a reconnu certains faits et certains soucis au sein de son équipe.

Il s'étonne cependant des reproches formulés et a le sentiment d'une coalition contre lui.

*« Monsieur S. l'a rassuré sur le fait que la présente réunion visait uniquement à lui laisser l'occasion de donner sa version des faits et transmettre son propre ressenti. Il ne s'agissait en rien d'un procès contre lui. De plus, une réunion d'équipe sera organisée afin de pouvoir discuter ensemble de différents points soulevés et de trouver des solutions collectives.*

*Monsieur S. a rappelé à Monsieur A. que des échos positifs nous étaient également parvenus concernant son travail.* » (souligné par le Tribunal).

En conclusion, il a été demandé à M. A. :

- qu'il revoit certaines procédures afin de les confirmer au Règlement de travail par exemple, au niveau de la gestion des clefs, du planning de nettoyage, de l'entrée sans carte d'accès ;
- qu'il réfléchisse à des solutions et se remette en question afin d'apaiser l'atmosphère au sein du club dont il est en charge ;
- qu'il apprenne de la situation actuelle, qu'il apprenne à trouver des solutions face aux situations difficiles ;
- qu'il ne se braque pas et qu'il continue de travailler constructivement, positivement vers l'avenir.

À la suite de cet entretien, M. A. a sollicité une nouvelle réunion qui s'est tenue le 16 août 2018 en présence de M. S., Mme H. et Mme F. (HR Manager Be/Lux).

Le même jour, s'est également tenue la réunion d'équipe en présence de tous les travailleurs du BASIC-FIT de Herstal.

Le compte rendu de la réunion individuelle avec M. A. met en avant que « *l'objectif de la réunion d'équipe prévue ce jour est de mettre tout sur la table*

*et d'écouter tout le monde. »* (voir pièce n° A. 8 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

La réunion d'équipe a pour objectif de :

- *permettre à chacun de s'exprimer librement ;*
- *trouver des solutions constructives pour le futur afin d'apaiser les tensions palpables au sein de l'équipe* ( voir pièce n° A. 6 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM)

Après avoir entendu chacun des collègues de M. A., ceux-ci précisent qu'ils souhaitent que *« les choses s'apaisent »* (voir pièce n° A. 6 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

À l'issue de la réunion, la conclusion est que *« la confiance au sein de l'équipe n'est pas fort présente et que nous restons malheureusement dans une situation de blocage.*

*Dans la mesure où la discussion n'est pas constructive et bienveillante, il ne paraît pas opportun pour les personnes présentes de poursuivre cette réunion. »*

Le 17 août 2018, M. A. est licencié moyennant indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal relève de la réunion du 16 août que (voir pièce n° A. 8 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM):

- M. A., même s'il conteste le fait, a laissé entrer le 13 août 2018 M. R. alors qu'il n'avait pas sa carte d'accès et que, de plus, il était en défaut de paiement, ce qui lui interdisait l'entrée au club (voir pièce n°A.10 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).
- M. A. a reconnu avoir plein de vidéos de Mme R. L'une sur laquelle Mme R. est en train de nettoyer a été envoyée à certains membres. Comme explications, M. A. fait valoir qu'il doit s'agir d'un membre qui a voulu se venger de lui.
- M. A. soutient qu'il rigolait souvent avec la personne membre handicapée et qu'il ne s'agissait pas de moquerie même si il reconnaît avoir envoyé une vidéo de cette personne à quelques amis.
- Quant à l'agression dont a été victime Mme C. (un membre l'a poussée violemment contre une machine de sport), M. A. a expliqué que, pour lui, la situation n'était pas si grave même si elle lui a précisé avoir un peu mal.
- M. A. reconnaît qu'il a filmé Mme C. à son retour au travail après l'agression et s'est moqué d'elle en faisant référence à l'agression. Il a justifié son comportement ainsi : *« On ne peut plus rire ou quoi ? »*.
- M. A. a confirmé avoir tenu des propos inadéquats (tels que *« Qu'il aille voir un psychiatre »* ou *« Va te faire soigner »* à un de ses collègues.
- M. A. a reconnu être responsable de l'ouverture tardive du club, suite à un changement d'horaire qui avait été mal communiqué ; il s'en est excusé.
- M. A. considère qu'il fait l'objet d'une cabale.

Indéniablement, le licenciement est intervenu en raison de l'attitude de M. A.

La question qui se pose est dès lors de déterminer si un employeur normal et

raisonnable aurait pris la même décision.

Le Tribunal note que ce n'est que confronté à des faits objectifs et aux témoignages de ses collègues que M. A. finit par reconnaître les faits lui reprochés :

- ainsi, alors qu'il affirme mordicus n'avoir jamais laissé entrer aucun membre sans carte d'accès, il est mis face à ses contradictions lorsque la preuve que M. R. est entré sans carte le 13 août 2018 lui est montrée ;
- alors qu'il soutient « avec conviction » n'avoir jamais transmis de vidéos de Mme R. à d'autres personnes, il finit par le reconnaître en justifiant qu'il s'agissait sûrement d'une vengeance de quelqu'un qui lui en veut ;
- il a reconnu avoir envoyé une vidéo d'une personne handicapée membre du club à quelques amis ;
- il minimise l'agression dont a été victime Mme C. et reconnaît l'avoir filmée et s'être moquée d'elle ;
- M. A. tente de justifier la mauvaise ambiance suite aux problèmes d'ouverture tardive du club ... ce dont il est responsable, ce qu'il admettra lorsqu'il lui sera présenté le mail au terme duquel il l'a expressément reconnu ;
- alors qu'il nie avoir tenu des propos selon lesquels il réglerait ses problèmes différemment à l'extérieur du club (ce qui engendrerait un sentiment d'insécurité chez ses collègues), M. A. est obligé de l'admettre lorsque M. S. lui rappelle qu'il a tenu ces propos devant lui lors de la réunion du 14 août ; pour toute justification, M. A. précise que « cela ne signifie pas qu'il va aller assassiner quelqu'un ».

Ainsi, l'attitude de M. A. face aux reproches qui lui sont formulés consiste soit à les nier, soit à minimiser sa réaction.

Bien que l'employeur lui ait formulé des recommandations et attentes pour l'avenir à l'issue de la réunion du 14 août 2018, il n'en reste pas moins que le comportement de M. A. lors de la réunion du 16 août n'était pas très rassurant : « (...) a également été remarqué que vous aviez à plusieurs reprises affirmé des choses qui se sont avérées, après vérifications, erronées (...) Que ce soit pour tenter de contester certains faits qui vous étaient reprochés ou pour détourner l'attention en accusant d'autres collaborateurs, vous avez en toute conscience et délibérément menti. » (voir pièce n° C. 4 du dossier de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM).

La s.p.r.l. BASIC-FIT, qui a organisé les différentes réunions aux fins de trouver des solutions, a dû constater que l'échec de cette tentative de pacification et le blocage qui en a résulté ne sont dus qu'à M. A. qui a été incapable de faire preuve d'une attitude constructive et fédératrice, qualités essentielles pour un Team Leader.

Force est au Tribunal de constater que M. A., sur qui pèse la charge de la preuve, reste en défaut de prouver ses dires et affirmations, se contentant de soutenir qu'il s'agit d'un complot de ses collègues contre lui, sans que l'on en connaisse pourtant vraiment les raisons.

Cette défense traduit au contraire le peu de remise en question dont il fait preuve.



---

Le Tribunal considère qu'un employeur normal et raisonnable aurait pris la même décision que la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM, la confiance ne pouvant plus être de mise à l'égard de quelqu'un qui doit être un exemple et un modèle pour les autres travailleurs vu sa fonction de Team Leader.

C. Quant à la régularisation barémique

M. A. sollicite le bénéfice de la convention signée le 30 août 2018 visant à régulariser le barème de tous les Team Leaders.

Cependant, l'article 1 de ladite convention précise qu'elle ne concerne que « *les travailleurs liés par un contrat de travail avec Basic-Fit en tant que teamleader au moment de la signature de la présente Convention, à l'exclusion des hôtes/hôtesses » (voir pièce n° 11 du dossier de M. A.) (souligné par le Tribunal).*

Or M. A. n'était plus membre du personnel le 30 août 2018, ayant été licencié le 17 août 2018.

La demande n'est pas fondée.

**DÉCISION DU TRIBUNAL,**

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **non fondé**,

Déboute M. A. de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.p.r.l. BASIC-FIT BELGIUM à 1.320,00 €.

---

**AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

PICCININ F.e,  
HUSTINX Guy-Michel,  
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de M. HUSTINX et M. DEFAYS, légitimement empêchés de signer (article 785 du Code judiciaire) en raison des mesures prises COVID-19.

**Le Président et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/04/2020** par **PICCININ F.e**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier,**

**Le Président et le Greffier,**