



numéro de répertoire <b>2024/ 284</b>
date du jugement <b><u>12/01/2024</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 22/ 2224/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le	le	le
€	€	€

<p><b>Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE</b></p> <p><b>Jugement</b></p> <p><b><u>Sixième chambre</u></b></p>
--

présenté le
ne pas enregistrer

---

**En cause :****Monsieur F**Partie demanderesse,

ayant comparu par Maître NOSSENT Justine, avocat, se substituant à Maître STRONGYLOS Michel, avocat, à 4020 LIÈGE, Place des Nations Unies, 7

**Contre :**

**La s.a. R.C.**, BCE: 0433.062.042, dont le siège social est établi rue de Milmort 590 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comparu par Maître ALVES-MARTINS Alexandre, avocat, se substituant à Maître RINGS Edgar, avocat, à 4760 BÜLLINGEN, In der Reisbach, 67

---

**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 son annexe reçues au greffe le 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;
- l'ordonnance 747§1 du Code judiciaire rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 27 septembre 2022 ;
- les conclusions de la s.a. R.C. reçues au greffe le 7 novembre 2022 ;
- les conclusions de M. F reçues au greffe le 16 décembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. R.C. reçues au greffe le 27 janvier 2023 ;
- les conclusions de synthèse de M. F reçues au greffe le 28 février 2023 ;
- les dernières conclusions de synthèse de la s.a. R.C. reçues au greffe le 28 mars 2023 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de M. F : reçues au greffe le 12 juin 2023 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la s.a. R.C. transmises par envoi recommandé du 28 août 2023 et reçues au greffe le 29 août 2023 ;
- le dossier de M. F déposé à l'audience du 8 décembre 2023 ;
- le dossier de la s.a. R.C. déposé à l'audience du 8 décembre 2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **8 décembre 2023**.

## I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 1<sup>er</sup> juillet 2022, M. H' poursuit la condamnation de la s.a. R.C. à lui payer les sommes suivantes :

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, un montant brut de 3.634,62 €, dont à déduire les retenues sociales et fiscales, le brut à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 21 décembre 2021 ;
- à titre d'indemnité prévue par la loi du 20 décembre 2002, un montant brut de 127.717,08 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture ;
- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, un montant de 5.000,00 € ;
- à titre d'amende civile prévue par la CCT n° 109, un montant de 2.456,10 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité ;
- subsidiairement, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, un montant de 20.876,83 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité.

M. H' entend également voir condamner la s.a. R.C. à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux dûment corrigés sur la base des éléments ci-dessus repris, s'agissant notamment du formulaire C4 et des documents sociaux de sortie.

## II. DISCUSSION

### A. Les faits

Le 28 décembre 2015, M. H' est entré au service de la s.a. R.C. dans les liens d'un contrat de travail employé, à temps plein et à durée indéterminée en qualité de responsable planification (pièce n° 1 du dossier de M. H').

Le 22 novembre 2018, M. H' obtient le certificat de conseiller en prévention « connaissance de base » (niveau 3) auprès du centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme (pièce n° 5 du dossier de M. H').

Le 21 décembre 2021, la s.a. R.C. met fin au contrat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 21 semaines de rémunération.

L'employeur motive sa décision ainsi : « La raison de votre préavis a été expliquée vendredi passé par Monsieur H'. Il s'agit notamment de la rupture de confiance entre les responsables de la société et vous-même sur base non seulement de votre travail, mais également des éléments extérieurs dans le sens que l'employeur a déjà dû apprendre à plusieurs reprises que vous vous prononcez négativement sur la société dans le public et auprès de la clientèle.

Sous ces conditions, vous comprendrez bien, malgré votre contestation, que ce genre de comportement est inadmissible.

En deuxième lieu la société ATELIER RC se trouve en phase de restructuration pour affronter l'avenir dans le Groupe Easy Rent.» ( pièce n° 6 du dossier de M. H').

## B. Quant à la régularisation de l'indemnité compensatoire de préavis

M. H' ait valoir que l'indemnité de rupture telle qu'elle a été calculée par la s.a. R.C. ne prenait pas en compte les avantages liés à l'utilisation à titre privé d'un véhicule ainsi que l'utilisation à titre privé d'un GSM et d'un PC.

Le montant brut dû en complément s'élève à 3.634,62 €.

La s.a. R.C. s'en réfère à l'appréciation du Tribunal quant à ce.

Il convient de la condamner à payer à M. F la somme brute non contestée de de 3.634,62 €, dont à déduire les retenues sociales et fiscales, le brut à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 21 décembre 2021.

## C. Quant à la qualité de conseiller en prévention

### 1. Position des parties

**M. H'** considère qu'il avait la qualité de conseiller en prévention, lui ouvrant le droit à l'indemnité de protection visée à la loi du 20 décembre 2002. Il a obtenu le certificat de conseiller en prévention niveau 3 afin de permettre à la société d'être en règle. Il dépose nombre de documents et témoignages démontrant qu'il a agi en tant que tel. L'organigramme de la société le mentionne en cette qualité. Le fait qu'il n'ait pas été désigné officiellement comme conseiller en prévention n'est pas éluusif de la protection. Les conditions de licenciement n'ont pas été respectées. À titre subsidiaire, si il a été écarté de sa fonction et n'était plus conseiller en prévention lors de son licenciement, c'est en dépit des règles légales.

**La s.a. R.C.** conteste la qualité de conseiller en prévention de M. F. M. F ne dépose aucun document pertinent lui permettant de se voir attribuer une telle fonction. Il n'a jamais été désigné ni payé en tant que tel. Elle transmet au contraire un rapport de l'assureur-loi de 2020 précisant qu'il n'y a pas de service interne de prévention. L'organigramme reprend M. F au niveau du planning production. Celui qu'il produit a été rempli par ses soins. Elle a fait appel à la société LIANTIS à partir de mars 2021 pour remplir la fonction de conseiller en prévention. Elle n'aurait pas eu besoin de recourir à ses services si M. F s'en occupait. M. F était en charge des aspects techniques spécifiques dans le cadre de sa fonction de planification. Avant dire droit, le Tribunal pourrait entendre Mme F. Il n'est pas crédible de suivre la thèse de M. F selon laquelle il aurait rempli la fonction de conseiller en prévention à temps plein. À titre subsidiaire, il faudra constater que M. H' a abandonné son poste puisqu'il ne remplissait plus la fonction de conseiller en prévention au moment de son licenciement.

## 2. Position du Tribunal

### a) En droit

L'article 2 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par : (...)

2° le conseiller en prévention :

- a) toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée; »

L'article 33 susmentionné prévoit que « Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32vicies, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

Le conseiller en prévention qui n'est pas désigné régulièrement bénéficie aussi de la protection (C. trav. Liège, 23 novembre 2012, Chron. D.S., 2017, 137; C. trav. Anvers (div. Hasselt), 24 avril 2018, Limb. Rechtsl., 2018, 210).

La protection contre le licenciement du conseiller en prévention est également applicable au conseiller en prévention qui n'est chargé que d'une partie des missions de conseiller en prévention. C'est précisément pour cette raison que l'indemnité de protection est réduite au prorata de la durée minimale des prestations pour une occupation à temps partiel en tant que conseiller en prévention (C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2014, J.T.T., 2015, 187).

N'est pas un conseiller en prévention au sens de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention le travailleur lié par contrat à un employeur qui n'est pas un service de prévention et auquel un tiers fait appel pour l'exécution de ses obligations légales (Trib. trav. Turnhout (1re ch.) n° 83.562, 28 avril 2008, Chr. D.S. 2010, liv. 7, p. 384).

L'article II.1-2 du Code du bien-être au travail précise que « Le groupe C comprend les employeurs qui occupent moins de 200 travailleurs et qui ne figurent pas dans les groupes A et B. »

L'article II.1-9 du Code du bien-être au travail prévoit que « Chez les employeurs du groupe C, le service interne est toujours chargé des missions visées à l'article II.1-4, alinéa 2, 7°, 13° et 16°, et des tâches visées à l'article II.1-6, § 1er, 1°, a) c)

h) i), 2°, 3°, 4° et 5° ainsi que des missions et des tâches visées à l'article II.1-11, s'il est fait appel à un service externe. » (souligné par le Tribunal)

Soit :

Article II.1-4 :

« Le service interne a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques.

Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, le service interne est chargé des missions suivantes : (...)

7° rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment des cuisines, des réfectoires, des vestiaires, des installations sanitaires, les sièges de travail et de repos et les autres équipements sociaux particuliers à l'entreprise destinés aux travailleurs; (...)

13° être à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant l'application de la loi et du code et, le cas échéant, soumettre celles-ci à l'avis du service externe;

16° assurer le secrétariat du Comité; ».

Article II.1-6§ 1<sup>er</sup> :

« Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention sont tenus d'exécuter au moins les tâches suivantes:

1° dans le cadre de l'analyse permanente des risques, de la rédaction et de l'adaptation du plan global de prévention et du plan d'action annuel:

a) exécuter des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur, soit et ce, dans les délais les plus courts, à la demande des travailleurs ou de leurs représentants; (...)

c) effectuer au moins une fois par an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail; (...)

h) tenir à jour la documentation nécessaire dont le contenu est fixé à l'annexe II.1-1;

i) prendre eux-mêmes, en cas de situation d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, les mesures nécessaires pour remédier aux causes de danger ou de nuisances;

2° dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service:

a) établir, pour les employeurs appartenant aux groupes A, B et C, les rapports mensuels et, pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs et n'appartenant pas au groupe B, les rapports trimestriels dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-2;

b) établir le rapport annuel dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-3;

c) établir les fiches d'accident du travail dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-4 ou remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail, conformément à l'article I.6-12;

3° établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des EPI;

4° conserver les notifications qui, en application de la loi et du code, doivent être adressées à l'autorité;

5° exécuter dans le cadre des travaux du secrétariat du Comité les tâches qui sont fixées à l'article II.7-24; »

## b) En l'espèce

Force est au Tribunal de constater que M. H reste en défaut de démontrer qu'il a rempli la mission de conseiller en prévention telle que décrite ci-dessus.

Le seul fait qu'il soit en possession d'un certificat de conseiller en prévention niveau 3 permet-il de considérer qu'*ipso facto* il remplissait concrètement la fonction ?

Le Tribunal ne le pense pas.

Le Tribunal se réfère au mail de M. A du 7 mars 2021, pour le compte de LIANTIS, qui informe la société ALLIANZ qu'elle sera le conseiller en prévention avec M. R, chef d'atelier pour la s.a. R.C. (pièce n° 11 du dossier de la s.a. R.C.).

Le Tribunal épingle les commentaires suivants :

- *Les analyses de risques vont à présent démarrer.*
- *En ce qui concerne les causes (primaires, secondaires et tertiaires) des accidents de 2017, 2018 et 2019, elles sont plus difficiles à établir étant donné que nous ne disposons plus de toutes les informations nécessaires pour réaliser l'analyse des accidents.*
- *En ce qui concerne les causes secondaires, en général on peut citer :*
  - *Le contrôle insuffisant du respect des instructions ;*
  - *Analyse des risques (de dernière minute) pas effectuée ;*
  - *Fiches de poste de travail pas établies, absence d'instructions de sécurité écrites ;*
  - *Implication insuffisante de la ligne hiérarchique en matière de sécurité, (...)* (souligné par le Tribunal)

Ceci confirme le commentaire d'Allianz en 2020 « *Composition du SIPP : fonctionnellement il n'y en a pas* » (pièce n° 11 du dossier de la s.a. R.C.).

Le Tribunal se réfère également au mail de M. S du 19 mai 2021, en réponse à la demande de M. W de lui communiquer notamment les fonctions des employés duquel il ressort clairement que M. H est identifié comme « ADM + COC » et non comme conseiller en prévention, même à temps partiel.

Les pièces et témoignages déposés par M. H ne sont pas de nature à démontrer qu'il a réalisé les missions du conseiller en prévention telles que décrites dans le Code du bien-être au travail.

Partant la demande n'est pas fondée.

---

## D. Quant à l'amende civile

### 1. Position des parties

**M. H'** fait valoir que le courrier de licenciement tel que rédigé ne permet pas de connaître les motifs de licenciement. Il a sollicité de l'employeur qu'il s'en explique, sans succès.

**La s.a. R.C.** estime avoir mentionné les motifs du licenciement dans la lettre de rupture.

### 2. Position du Tribunal

#### a) En droit

L'article 3 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement stipule que « *Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.* »

L'article 7 prévoit que « *Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.* »

Les partenaires sociaux ont précisé que « *l'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils sont capables en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste* » (rapport précédant la CCT n°109, p.3).

La communication de l'employeur doit consister, *a minima*, en un aperçu des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, de manière à permettre au travailleur d'apprécier si son licenciement présente ou non un caractère raisonnable.

Ainsi, une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite.

Par contre elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Elle doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire ( voir A. FRY, « la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, CUP volume 182, éd. ANTHEMIS, 2018, p. 45 et suivantes).

Pour l'application de la C.C.T. 109 et la notion de motifs concrets qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé. Elle exclut à tout le moins les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées. Les motifs doivent être réels et en lien avec le congé en cause (C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2016/AN/204, 26 septembre 2017, J.T.T. 2018, liv. 1296, 25).

L'employeur est donc tenu de décrire soit les fautes éventuellement reprochées, soit l'inaptitude du travailleur soit encore les nécessités de fonctionnement de l'entreprise en des termes suffisamment précis. Il est toutefois reconnu que le degré de précision exigé en l'espèce n'est pas celui de la motivation d'un motif grave (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, [La motivation du licenciement et les circonstances particulières de rupture du contrat de Travail - Abus de droit - Licenciement abusif - Transfert d'entreprise - Faillite] L'obligation de motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable - La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2021, p. 643).

La communication des motifs concrets de licenciement suppose, pour que ne soit pas due l'amende civile, que la motivation soit effective et concrète mais elle n'exige pas pour autant des faits précis, une appréciation générale du comportement du travailleur suffisant, pour autant qu'elle permette à celui-ci de se rendre compte globalement de ce qui lui est reproché et qu'il puisse articuler adéquatement sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (voir Trib. trav. Liège (div. Liège), 1<sup>er</sup> juin 2021, R.G. 20/1.548/A, www.terralaboris.be).

#### b) En l'espèce

Le Tribunal considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement, soit « *La raison de votre préavis a été expliquée vendredi passé par Monsieur F Il s'agit notamment de la rupture de confiance entre les responsables de la société et vous-même sur base non seulement de votre travail, mais également des éléments extérieurs dans le sens que l'employeur a déjà dû apprendre à plusieurs reprises que vous vous prononcez négativement sur la société dans le public et auprès de la clientèle. Sous ces conditions, vous comprendrez bien, malgré votre contestation, que ce genre de comportement est inadmissible. En deuxième lieu la société ATELIER RC se trouve en phase de restructuration pour affronter l'avenir dans le Groupe Easy Rent.* » ne correspondent pas à la définition de « motifs concrets » repris dans la CCT n° 109.

Ainsi, ne constitue pas les motifs concrets exigés par la C.C.T. n° 109 la seule référence à un entretien auquel le travailleur a été convoqué avec sa hiérarchie et au cours duquel lui a été reproché son « comportement dans le cadre de (sa) fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci » ( Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 juin 2016, R.G. 15/3.374/A, www.terralaboris.be).

En effet, il était impossible à M. I de comprendre les raisons de son licenciement sur base de motifs aussi généraux. Le seul fait de faire référence à une restructuration de manière vague est également insuffisant.

La demande est fondée.

Il convient de condamner la s.a. R.C. à verser à M. H la somme non contestée de 2.456,10 € à titre d'amende civile.

---

## E. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

### 1. Position des parties

**M. H'** note que la charge de la preuve repose sur les épaules de la s.a. R.C.. Or elle n'apporte aucun élément concret permettant de conclure que la rupture est due à son comportement ou aux fonctionnalités de l'entreprise. Elle ne démontre aucune restructuration. Le dénigrement dont il se serait rendu coupable n'est pas plus prouvé. Les témoignages ne sont pas fiables.

**La s.a. R.C.** dépose des attestations de deux personnes ayant entendu M. dénigrer son entreprise. Ensuite, elle subissait une restructuration. Les comptes annuels démontrent que l'entreprise était en difficulté financière. Le nombre d'effectifs a baissé entre 2020 et 2021.

### 2. Position du Tribunal

#### a) En droit

L'article 8 de la C.C.T. 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.* »

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).

Si les motifs n'ont pas été communiqués et qu'ils ont été demandés, l'employeur doit apporter la preuve à la fois du motif et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable. Il y a un renversement de la charge de la preuve, le licenciement étant présumé non fondé sur un motif valable au sens de la C.C.T. n° 109 (Trib. trav. Liège (div. Liège), 6 mai 2019, R.G. 17/3.849/A, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

Dès lors que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement (pour motif grave) doivent être tenus pour inexistants, à défaut du moindre élément concret qui les confirme, le congé a été donné sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et il n'était pas non plus fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Un congé fondé sur une conviction aussi légère n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Partant, le licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable (voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2017/AN/70, 24 avril 2018, J.L.M.B. 2018, liv. 39, 1863).

#### b) En l'espèce

Le Tribunal considère que la s.a. R.C. démontre que le licenciement a été décidé en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

La s.a. R.C. a été rachetée en mai 2021.

Les comptes annuels de la société pour l'année 2021 font état de perte de l'exercice d'un montant négatif de 755.379 € (l'année précédente, la perte était de - 1.066.298€). Les dettes garanties s'élèvent à 748.569€. Il y a 23 équivalents temps plein (pièce n°12 du dossier de la s.a. R.C.).

Au terme de l'exercice 2022, le bénéfice est de 223.373 €. Les dettes garanties ne sont plus que de 544.206 €. Il n'y a plus que 16 équivalents temps plein (pièce n° 15 du dossier de la s.a. R.C.).

Un employeur prudent et diligent aurait agi de la même manière, afin de préserver les intérêts de l'entreprise.

La demande n'est pas fondée.

#### F. Quant au licenciement abusif

##### 1. Position des parties

**M. H'** considère que la s.a. R.C. a abusé de son droit de licencier. Il a été convoqué sans explication et s'est entendu dire que son contrat était rompu. Il n'a jamais fait l'objet de grief.

**La s.a. R.C.** conteste avoir commis la moindre faute.

## 2. Position du Tribunal

### a) En droit

L'interdiction faite à une partie d'abuser des droits qu'elle retire du contrat repose sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions déposé dans l'article 1134, alinéa 3 du Code civil (Voir J. CLESSE et A. MORTIER, « le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés », in Le licenciement abusif, éd Anthémis 2009, p. 25).

L'abus du droit de licencier un employé consiste dans l'exercice anormal de ce droit dû au fait que son titulaire l'utilise sans motif légitime ou d'une manière vexatoire ou méchante ou en le détournant de sa finalité économique et sociale. Il y a donc un recours à une notion de faute patronale, distincte de l'inobservation des délais de préavis. (Voir notamment C. Trav. Liège 1.06.1992, Chron. D. S. 1995, p. 39, C. Trav. Mons, 16.02.1998, www.cass.be, C. Trav. Mons, 7.01.2005, J.L.M.B. 2005, p.1277) (c'est le Tribunal qui souligne).

Ainsi, le plus souvent, on relève 5 critères spécifiques :

1. l'exercice d'un droit dans l'intention de nuire ;
2. l'usage d'un droit sans intérêt légitime causant à autrui un dommage ;
3. le choix par le titulaire d'un droit du mode d'exercice qui est, entre plusieurs manières d'exercer ce droit, le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ;
4. l'usage d'un droit dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélative d'un tiers. Il résulte de ce critère que le fait pour l'employeur d'user de ses prérogatives contractuelles dans son seul intérêt est insuffisant pour caractériser l'abus ; il faut en outre que les inconvénients éprouvés par le travailleur soient sans commune mesure avec les avantages retirés par l'employeur ;
5. le détournement du droit de sa finalité économique et sociale.

Il incombe au demandeur en dommages et intérêts d'établir la faute, le dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage (voir notamment C. Trav. Mons 1.06.1992, op.cit., C. Trav. Liège, 9.11.2007, J.T.T. 2008, p. 73).

Pour être abusif, le licenciement doit avoir pour but de nuire à l'employé ou avoir été donné dans des circonstances telles que, formant un faisceau de présomptions graves précises et concordantes, elles permettent de conclure à une intention méchante chez l'employeur avec, pour l'employé, comme conséquence nécessaire dans ces deux hypothèses, un préjudice distinct de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre en effet de manière forfaitaire tout préjudice, tant matériel que moral, qui résulte de la cessation du contrat. L'indemnité pour abus de droit couvre un préjudice exceptionnel qui n'est pas causé directement par le licenciement même (voir notamment C. Trav. Mons, 1.06.1992, op.cit. ; C. Trav. Mons, 18.01.1999, www.cass.be; C. Trav. Anvers, 15.01.2003, J.T.T. 2004, p. 266 ; Cass., 26.09.2005, J.T.T. 2005, p. 494).

Il appartient à l'employé d'établir les éléments constitutifs du licenciement abusif.

b) En l'espèce

Force est au Tribunal de constater que M. H. reste en défaut de prouver tant la faute de la s.a. R.C. que le dommage qu'il aurait subi.

Il n'apporte aucun élément étayant sa revendication.

La demande n'est pas fondée.

G. Quant aux documents sociaux

M. H. sollicite que la condamnation de la s.a. R.C. à lui transmettre les documents sociaux rectifiés soit assortie d'une astreinte, ce que conteste la société qui fait valoir qu'elle travaille avec un secrétariat social diligent.

L'article 1385bis du Code judiciaire dispose que « *Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale ou si les dispositions relatives au caractère confidentiel des secrets d'affaires au sens de l'article 871bis ne sont pas respectées, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail.* » (souligné par le Tribunal)

En l'espèce, le Tribunal n'estime pas nécessaire d'assortir la condamnation de la s.a. R.C. à transmettre les documents sociaux dûment modifiés d'une astreinte.

En effet, l'employeur n'a jamais failli à ses obligations et a complété et transmis à M. H. ses documents de sortie en temps et en heure. Il n'est dès lors pas à craindre que la s.a. R.C. se dérobe à ses obligations complémentaires.

**DÉCISION DU TRIBUNAL,**

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

Dit le recours très **partiellement fondé**,

Condamne la s.a. R.C. à payer à M. H. les sommes suivantes :

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, un montant brut de **3.634,62 €**, dont à déduire les retenues sociales et fiscales, le brut à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 21 décembre 2021,
- à titre d'amende civile prévue par la C.C.T. n° 109 un montant de **2.456,10 €**, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité,

Déboute M. H. pour le surplus de ses demandes,

Condamne la s.a. R.C. à communiquer les documents sociaux rectifiés conformément au présent dispositif,

Condamne la s.a. R.C. aux dépens liquidés dans le chef de M. H' à **7.500 €** ainsi qu'à la contribution de **22 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

PICCININ Françoise,  
REI RODRIGUES Dominique,  
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. DEFAYS, légitimement empêché de signer (article 785 CJ)

**Les Juges sociaux,**  


**La Présidente,**  


Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **12/01/2024** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffière,

**La Greffière,**

**La Présidente,**  


