

|                                              |
|----------------------------------------------|
| numéro de répertoire<br><b>2023/</b>         |
| date du jugement<br><b><u>26/09/2023</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 22/ 1429/ A</b>  |

☐ ne pas présenter à  
l'inspecteur

| expédition |            |            |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le<br>€    | le<br>€    | le<br>€    |

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Neuvième chambre**

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |

En cause :

Monsieur G Li, (RN: ), domicilié rue

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention,  
ayant comparu par son conseil Maître François A I, avocat à 4000  
LIEGE,

Contre :

LA S.A. JOHN COCKERILL, (BCE: 0422.362.447), dont le siège est établi rue  
Jean Potier, 1 à 4100 SERAING

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention,  
ayant comparu par son conseil Maître José M/ , avocat à 4000  
LIEGE,

LA S.A. JOHN COCKERILL RENEWABLES, (BCE: 0765.417.991), dont le  
siège est établi rue Jean Potier, 1 à 4100 SERAING

Partie intervenant volontairement, ayant comparu par son conseil  
Maître José M I, avocat à 4000 LIEGE,

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 reçue au greffe le 11 mai 2022 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 21 juin 2022 ;
- les conclusions de la SA JOHN COCKERILL RENEWABLES reçues au greffe le 15 septembre 2022 ;
- les conclusions principales de Monsieur Lausberg reçues au greffe le 15 novembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SA JOHN COCKERILL RENEWABLES reçues au greffe le 16 janvier 2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur Li ; reçues au greffe le 15 mars 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la SA JOHN COCKERILL RENEWABLES reçues au greffe le 15 mai 2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du  
27 juin 2023.

Objet de la demande :

En ses dernières conclusions, le demandeur synthétise ses demandes comme suit :

Il sollicite du Tribunal qu'il déclare que les conditions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ne sont pas réunies en l'espèce.

Qu'il condamne la S.A JOHN COCKERILL RENEWABLES au paiement de la somme de 20.151,42 € à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1<sup>er</sup> février 2022.

Il sollicite également la condamnation de la S.A JOHN COCKERILL RENEWABLES au paiement de la somme provisionnelle de 12.474,67 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1<sup>er</sup> février 2022.

Il sollicite enfin du Tribunal la condamnation de la S.A JOHN COCKERILL RENEWABLES aux entiers dépens.

La S.A JOHN COCKERILL RENEWABLES conclut au caractère non-fondé des demandes.

Elle sollicite également, à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur L au paiement de la somme provisionnelle d'un euro, outre les dépens.

#### Les faits :

Le demandeur est ingénieur de formation.

Il reçoit une proposition d'engagement dans le groupe CMI en date du 14 septembre 2015.

Le même jour, un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> octobre 2015 sera signé entre les deux parties.

Il sera engagé pour y exercer la fonction de «*Deputy project engineer*».

Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> février 2022, le défendeur licencie le demandeur pour motif grave.

Par second courrier recommandé du 4 février 2022, l'employeur communiquera les motifs de ce licenciement.

Les motifs suivants sont énoncés:

- Le demandeur est actuellement engagé en qualité de cadre de la S.A JOHN COCKERILL;
- Il est en situation d'absence pour maladie depuis le 12 juillet 2021 pour un motif de burn-out;
- Le dernier certificat couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022;

- Il apparaît cependant que le demandeur exerce une activité de nature commerciale «pour la santé humaine», laquelle est inscrite à la BCE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021;
- L'activité est renseignée sur le profil LINKEDIN du demandeur;
- Il dispose également d'un site internet dédié à cette activité;
- Son compte Facebook indique également son activité dans le secteur de la diététique et du sport;

La S.A JOHN COCKERILL ajoutera également que ces éléments démentent l'état d'incapacité de travail du demandeur, alors que le complément de salaire perçu par le demandeur n'est attribuable qu'en cas d'incapacité de travail ce que l'employeur conteste au vu de l'exercice d'une activité accessoire.

Il est enfin fait référence au fait qu'un médecin contrôleur s'est présenté au domicile du demandeur, qui était absent, et qui n'a réservé aucune suite à l'invitation laissée chez lui à se présenter à une consultation.

Par conséquent, l'employeur souhaite rompre la relation contractuelle le liant au demandeur, pour motif grave.

#### **Discussions :**

Avant toute autre chose, le Tribunal prend acte de ce que dans ses conclusions déposées le 15.09.2022, l'employeur fait acte d'intervention volontaire sous la dénomination SA JOHN COCKERILL RENEWABLES (n° BCE 0735.417.991), et demande la mise hors cause de la SA JOHN COCKERILL (n° BCE 422.362.447).

Cette intervention volontaire ne fait l'objet d'aucune contestation.

Acte en ait donné aux parties.

#### **a. Le motif grave :**

##### **La régularité formelle :**

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 impose le respect d'un double délai de 3 jours, le premier visant un délai de réaction de maximum 3 jours entre la prise de connaissance des faits par l'employeur, et la notification du congé.

Ce délai fait partie intégrante de la notion de motif grave, puisque la faute en cause est sensée générer la disparition immédiate de la confiance entre les parties.

Conformément à la globalité de l'article 35 en cause, l'employeur a la charge de la preuve

des éléments justifiant le licenciement, y compris du respect de ce délai.

Le demandeur met en avant des faits parfois anciens de plusieurs mois (ex. : il informe le service R.H. de son activité complémentaire le 4 décembre 2020, le contrat est suspendu pour cause médicale depuis le 12.07.2021, la visite infructueuse du médecin conseil date du 19.10.2021, sans réaction de l'employeur).

Il n'est pas contesté que Monsieur J.L. M                      avait le pouvoir de licenciement.

Le défendeur affirme que Monsieur M                      a eu connaissance des faits le 28.01.2022, et ce, par un mail du jour même lui adressé à 13 h 05 par le service R.H.

Il y a certes beaucoup à dire sur la gestion du dossier par le service R.H. de l'employeur, mais du point de vue du respect du premier délai de trois jours, l'employeur prouve la vraisemblance du fait que la personne ayant le pouvoir de licencier a réagi dans le délai utile à l'information reçue par le mail du 28.01.2022 à 13 h 05 : le congé est notifié le 01.02.2022.

La notification des motifs intervient le 04.02.2022.

Le licenciement est valide en la forme.

#### **Appréciation du fond :**

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, est considérée comme constituant motif un grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pour appliquer cet article, selon une doctrine de référence<sup>1</sup>, le juge, saisi a posteriori, vérifie non seulement le respect des délais et des formes de notification des motifs mais aussi la réalité la gravité des motifs invoqués. La charge de la preuve tant de la faute ,de sa gravité que du respect des formalités légales repose sur la partie qui a pris l'initiative de la rupture (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

Et la même doctrine de poursuivre que le pouvoir de contrôle du juge est étendu en vertu de la volonté du législateur. Il apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il substitue son appréciation à celle de l'auteur du congé, en faisant appel à ses propres jugements de valeur. Pour apprécier la gravité des faits, le juge est autorisé à prendre en considération des faits étrangers, non mentionnés dans la lettre notifiant les motifs, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs allégués.

La partie demanderesse conteste la qualification de faute, et à fortiori la qualification de faute grave rendant immédiatement impossible toute confiance entre les parties.

---

<sup>1</sup> Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, p.451.

Fondamentalement, ce que reproche l'employeur au demandeur est l'exercice d'une activité accessoire durant son incapacité de travail. L'employeur affirme que cela dément l'existence d'une incapacité de travail, et il y voit une « *tromperie* ».

Il majore cette appréciation de la perception d'un complément de salaire durant l'incapacité.

Il revient alors sur un contrôle médical en date du 19.10.2021, où le demandeur était absent, et où ce dernier n'aurait pas repris contact avec le médecin.

Le fait d'exercer une activité accessoire durant une incapacité de travail est-il fautif ?

Non, à partir du moment où le médecin de conseil de l'A.M.I. a autorisé cette activité, en toute connaissance de cause.

L'employeur ne se fonde sur aucune analyse médicale qui permette de remettre en cause l'autorisation donnée par le médecin conseil de la mutuelle.

Il faut même constater que le service R.H. de l'employeur a délibérément choisi de ne tirer aucune conséquence du contrôle médical inopérant du 19.10.2021.

Il est donc peu adéquat de citer plus de trois mois plus tard, un élément que l'employeur a jugé bon de « *classé sans suite* » dans le délai utile pour pouvoir réagir.

Enfin, nonobstant les affirmations de l'employeur, aucun élément objectif ne permet de considérer que le demandeur serait sorti des limites de l'activité autorisée par le médecin conseil.

Proposer un coaching physique gigogne à des conseils alimentaires forme un tout cohérent, dont on n'aperçoit pas la difficulté, à partir du moment où les 3 heures maximum par semaine autorisées étaient respectées.

Fondamentalement, après une première période de reconstruction, il n'y a rien de suspect à ce qu'une personne en burnout soit dans un état de forme permettant l'exercice d'une activité accessoire, tant qu'elle n'est pas à nouveau confrontée aux sources de son mal-être (par exemple : son milieu professionnel principal et habituel,...).

Enfin le timing délibérément choisi par le service R.H. de l'employeur relativise clairement la soi-disant gravité des faits :

- Le service R.H. est informé dès le 04.12.2020 de l'activité complémentaire du demandeur ;
- Le service R.H. ne donne aucun suivi à bref délai au contrôle médical inopérant du mois d'octobre 2021 ;
- Le supérieur du demandeur connaît dès l'été 2021 la publicité qui est faite par le demandeur de son activité complémentaire. Aucun suivi n'est donné.

La question devient dès lors : pourquoi le service R.H. Informe-t-il Monsieur M en date du 28.01.2022 si les faits sont graves, et susceptibles de constituer un motif de rupture immédiate, suite à une perte de confiance immédiate et définitive ?

Le Tribunal cherche en vain dans les dossiers de pièces des parties l'élément complémentaire survenu fin janvier 2022, qui aurait pu objectivement modifier l'analyse de la situation du demandeur dans le chef du service interne de l'entreprise, qui le 28.01.2022 semble « *se réveiller* ».

Le licenciement pour motif grave n'est pas fondé, à défaut de faute dans le chef du demandeur, et à fortiori, à défaut de faute grave.

Le quantum de 20.151,42 € valorisé par le demandeur à titre d'indemnité compensatoire de préavis ne fait pas l'objet de contestation.

Il est donc alloué au demandeur, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, depuis le 01.02.2022 jusqu'au jour du paiement effectif total.

**b. Licenciement manifestement déraisonnable :**

En application de la convention collective de travail numéro 109, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité correspondant à 13 semaines de rémunération.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail numéro 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui est sans lien avec l'aptitude du travailleur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise.

Au niveau de l'étendue du contrôle du juge, le commentaire de la convention collective de travail est très clair : le terme « *manifestement* » indique que le juge est astreint à une grande réserve et que son pouvoir est limité à un contrôle marginal : l'employeur n'est sanctionné que s'il apparaît évident qu'un employeur normalement diligent et prudent n'aurait pas pris la même décision. À la différence de ce qu'il peut faire en cas de licenciement pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qui considère comme une difficulté<sup>2</sup>.

L'employeur explique que c'est bien le comportement du demandeur qui est à l'origine de son licenciement : son activité accessoire, durant une période d'incapacité de travail.

Ceci dit, encore convient-il que le comportement, sans même avoir un caractère gravement fautif, soit à tout le moins « *reprochable* ».

Dans ce contexte, un comportement légèrement fautif peut suffire.

Toutefois, s'agissant d'apprécier si la décision de rupture n'est pas manifestement

<sup>2</sup> Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcier 2<sup>ème</sup> édition, n°495, p.464.

déraisonnable dans le chef de l'employeur, encore faut-il que le comportement soit à tout le moins « *reprochable* », faute de quoi le contrôle de proportionnalité de la décision prise par l'employeur a toutes les chances d'être défavorablement appréciée.

Dans le présent cas, l'on cherche en vain le comportement, même légèrement fautif, du demandeur.

L'activité accessoire était autorisée par le médecin conseil de l'A.M.I.

Cette activité a bien été renseignée à l'employeur dès le départ, et le fait de l'avoir renseignée au service R.H. plutôt qu'au directeur du siège d'exploitation ne pose pas problème, en ce sens que le service en question n'a pas attiré l'attention du demandeur sur le fait que le destinataire n'était pas correct, alors que ce même service pouvait tout à fait transférer l'information à la direction, ce qu'il n'a visiblement pas jugé bon de faire.

Il n'est nullement établi que cette activité avait un volume important<sup>3</sup>, de sorte que les gains financiers n'ont rien de suspects *prima facie*, et la question du cumul avec les indemnités complémentaires versées par l'employeur n'a dès lors rien de reprochable.

Le licenciement est manifestement déraisonnable, en l'absence de tout comportement reprochable dans le chef du demandeur.

Ceci dit, le demandeur est jeune, il avait une ancienneté limitée au sein de la société, et le licenciement n'est pas entouré de circonstances particulières, de sorte que le Tribunal limitera le quantum de l'indemnité à 4 semaines de rémunération, soit, 3.838,36 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 01.02.2022 jusqu'à complet paiement.

**c. Demande reconventionnelle :**

L'employeur semble vouloir obtenir la restitution des compléments de salaires payés au demandeur durant son incapacité de travail, sur base contractuelle.

Le Tribunal a constaté que le demandeur ne s'était rendu coupable d'aucune faute.

La demande reconventionnelle n'est pas fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

Statuant publiquement et contradictoirement,

Met hors cause la SA JHON COCKERILL, et donne acte à la SA JOHN COCKERILL RENEWABLES de son intervention volontaire.

Déclare les demandes recevables et partiellement fondées.

Ce fait, invalidant le licenciement pour motif grave du demandeur, condamne la SA JOHN

---

<sup>3</sup> Elle est limitée à 3 heures/semaine au maximum.

COCKERILL RENEWABLES au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 20.151,42 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, depuis le 01.02.2022, jusqu'au jour du paiement effectif total.

Condamne la SA JOHN COCKERILL RENEWABLES au paiement de 4 semaines de rémunération, soit, 3.838,36 € bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 01.02.2022 jusqu'à complet paiement, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Déclare la demande reconventionnelle recevable, mais non fondée.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne la partie SA JOHN COCKERILL RENEWABLES aux frais et dépens de la procédure, soit les siens, et ceux du demandeur, liquidés à 2.800 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'au paiement de 24 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

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

G.

Juge, président la chambre,

L/

Juge social employeur,

F/

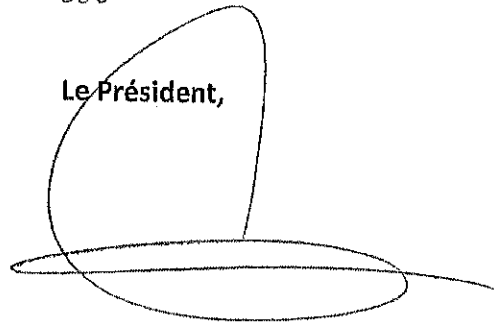
Juge social employé,

out 785011 C5

Les Juges sociaux,



Le Président,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le  
**26/09/2023 par VAN P**

I

, Greffière,

Juge, président la chambre, assisté de B

Le Président et la Greffière,

