

N° d'ordre 114

|                                |
|--------------------------------|
| Numéro du répertoire           |
| 2020 / 309                     |
| R.G. Trib. Trav.               |
| 17/543/A                       |
| Date du prononcé               |
| 12 février 2020                |
| Numéro du rôle                 |
| 2018/AL/781                    |
| En cause de :                  |
| ALKEN MAES S.A.<br>c/<br>DI Fi |

### Expédition

|                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| Délivrée à     | Me. P. HOGÉ. Huissier de justice |
| Pour la partie | intimée (D F.)                   |
| le             | 12/05/2020                       |
| €              | 12,75                            |
| JGR            | 206                              |

## Cour du travail de Liège

### Division Liège

Chambre 3 C

## Arrêt

Contradictoire  
Définitif

(+) Contrat de travail employé – modification de la rémunération –  
refus du travailleur - licenciement  
Nécessités de fonctionnement de l'entreprise : notion  
Licenciement manifestement déraisonnable - 17 semaines : CCT  
n°109

COVER 01-00001578945-0001-0015-01-01-1



**EN CAUSE :**

**La SA ALKEN-MAES, ayant repris l'instance de la SA STASSEN**, dont le siège social est établi à 2800 MALINES, Blarenberglaan 3C boîte 2, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0716.926.901,  
partie appelante, ci-après dénommée la SA AM ou l'employeur,  
ayant pour conseil Maître Nicholas THOELEN, avocat à 2600 ANTWERPEN, City Link Posthofbrug 12 et ayant comparu par Maître Oriane BAUCHAU,

**CONTRE :**

**Madame F** **D** domiciliée à

partie intimée, ci-après dénommée Madame D. ou le travailleur,  
ayant comparu par son conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liège Airport - Rue Saint-Exupéry 17/11.

•  
•

|                                 |
|---------------------------------|
| <b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b> |
|---------------------------------|

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 08.01.2020, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 03.10.2018 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1<sup>re</sup> Chambre (R.G. 17/543/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 21.12.2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24.12.2018, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23.01.2019 ;
- l'ordonnance rendue le 24.01.2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 08.01.2020 ;
- l'acte de reprise d'instance de la SA STASSEN par la SA ALKEN-MAES, remis au greffe de la cour le 23.09.2019 ;



- les conclusions et secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 19.03.2019 et 22.11.2019;
- les conclusions principales d'appel, conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 23.05.2019, 29.09.2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 23.09.2019 et celui de la partie intimée, remis le 22.11.2019 ;
- les conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées à l'audience du 08.01.2020 (envoyées dans un autre dossier via e-deposit en juillet 2019).

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 08.01.2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL**

### **I.1. La demande originale**

La demande originale a été introduite par requête du 05.05.2017.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, Madame D. postule la condamnation de son employeur au paiement d'une somme :

- provisionnelle de 1 EUR à titre de régularisation de sa rémunération et des avantages de toute nature et remboursement de frais forfaitaires ;
- de 2 699,53 EUR à titre d'amende civile sur base de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 ;
- de 22 946,08 EUR équivalente à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la même C.C.T ;
- sommes à augmenter des intérêts sur le brut depuis la date de la rupture des relations contractuelles (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour le premier chef de demande) ;
- de 2 400 EUR à titre d'indemnité de procédure.

L'employeur conclut au non fondement de la demande et réclame une indemnité de procédure de 3 000 EUR ou, à tout le moins, la compensation des dépens s'il est fait droit partiellement à la demande de Madame D.



## **I.2. Le jugement dont appel**

Par jugement du 03.10.2018, le tribunal a dit l'action recevable et partiellement fondée, a condamné l'employeur à payer à Madame D., à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme brute de 22 946,08 EUR équivalente à 17 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture (non précisée) et a débouté Madame D. du surplus de ses prétentions.

Le tribunal a condamné l'employeur aux dépens (2 400 EUR à titre d'indemnité de procédure).

Le tribunal a considéré que la décision de réduire les rémunérations des cadres de la SA et notamment de Madame D., prise au mépris de l'article 1134 du Code civil, modifiant un élément essentiel du contrat tel qu'exécuté depuis de nombreuses années, sans justification suffisante, doit être considérée comme purement arbitraire.

Dès lors, le licenciement de Madame D., suite au refus de celle-ci d'accepter les nouvelles conditions de rémunération, s'il ne peut être considéré comme une mesure de représailles, doit cependant être reconnu comme manifestement déraisonnable et justifie l'octroi d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, le montant réclamé à ce titre n'étant pas contesté.

Le tribunal a souligné que l'employeur ne démontrait pas que l'avenant signé en 2012 et prévoyant l'augmentation du salaire de Madame D. l'aurait été sans son aval, ne justifiait d'aucun motif d'ordre économique pas plus qu'il ne justifiait de la disparition du poste de Madame D., motif invoqué postérieurement à la lettre de licenciement qui ne peut être retenu à l'appui de la rupture.

## **I.3. Les demandes des parties en appel**

### *I.3.1° - La partie appelante, l'employeur*

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de déclarer son appel recevable et fondé, de réformer partiellement le jugement dont appel, émendant et faisant ce que le premier juge aurait dû faire quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

- à titre principal : dire pour droit que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et, qu'en conséquence, aucun montant n'est dû au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- à titre subsidiaire : réduire le montant de l'indemnité réclamée à 3 semaines de rémunération, soit un montant de 4 049,31 EUR (22 946,08 EUR / 17 x 3) ;
- concernant les dépens :



- à titre principal : condamner Madame D. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (respectivement, 2 400 EUR et 2 400 EUR)
- à titre subsidiaire : compenser les dépens.

*1.3.2° - La partie intimée, Madame D.*

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Madame D. demande à cour de statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel, de le déclarer non fondé et d'en débouter la SA AM.

Elle n'a introduit aucun appel incident.

Le débat en appel est donc limité à un seul chef de demande, celui du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et, le cas échéant, de la hauteur de la sanction.

Madame D. demande la condamnation de l'employeur aux dépens d'appel liquidés à la somme de 2 400 EUR.

## **II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE**

Madame D. a été engagée par la société BE. devenue la société S., ensuite absorbée par la SA AM. en qualité de secrétaire de direction (avec comme tâches, en ordre principal, tous travaux de secrétariat) en vertu d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein, signé le 13.08.2003 avec la société BE.

Le contrat prévoit, en son article 4, une rémunération mensuelle brute de 2 500 EUR, portée à 2 603 EUR après 6 mois d'occupation, ainsi qu'une participation au plan d'assurance groupe (décès et retraite).

L'employeur précise que Madame D. a travaillé exclusivement pour Monsieur Philippe S., propriétaire et directeur de la SA S.

En 2012, la SA S. est reprise par le groupe H., mais Monsieur Philippe S. est maintenu à son poste de directeur jusqu'en 2014.

Le 24.04.2012, Madame D. et la SA S., représentée par Monsieur Philippe S., signent un avenant au contrat de travail, libellé comme suit:

"(...)

1. A dater du 01 avril 2012, une augmentation salariale mensuelle de 300 EUR brut ce qui porte le salaire mensuel brut à 3 614,59 EUR bruts, une carte essence d'un montant de 100 EUR par mois et un remboursement mensuel de 50 EUR de frais internet pour réalisation de travaux à domicile seront accordés à l'employée.

De plus, à partir du 01 Octobre 2013, dans le cadre de sa dixième année de fonction dans l'entreprise, l'employée bénéficiera d'une augmentation salariale mensuelle de 350 EUR Brut.

Les autres clauses du contrat restent inchangées (...)"

L'employeur précise qu'au début de l'année 2015, il a procédé à une étude de marché qui portait "de manière générale, sur la structure et les coûts de la société et, plus spécifiquement, sur les salaires et les avantages octroyés aux travailleurs de la société."



Il s'agissait de comparer les salaires applicables au sein de la société et du groupe à ceux d'une étude nationale du bureau spécialisé « Hay », avec une correction pour tenir compte des conditions du marché de l'emploi local.

Cette étude révèle que certains avantages octroyés ne correspondaient pas "aux nécessités de la fonction et aux bonnes pratiques du marché" et que certains salaires "étaient beaucoup trop élevés par rapport au marché et aux autres salaires en vigueur dans l'entreprise".

C'est ainsi qu'il a été établi que le salaire de Madame D. s'élevait à 144% d'une "rémunération mensuelle normale" pour la catégorie de fonctions à laquelle elle appartenait (classe E8).

Les résultats de l'étude sont présentés au personnel en février 2015 et dans le courant du second trimestre 2015, l'employeur met en place le plan pour assurer la pérennité de la société et proposer une structure de rémunération plus homogène et conforme au marché. L'implémentation du plan prévoit soit la conclusion d'un accord soit, à défaut d'accord, la fin de la collaboration avec préavis.

Un courrier est adressé à Madame D. le 24.06.2015, dans les termes suivants (conformes au plan) :

*"Nous faisons suite à nos discussions relatives aux démarches visant à rendre les salaires et conditions de travail conformes au marché de l'emploi.*

*Nous nous référons à l'accord intervenu à ce sujet, et plus précisément aux points suivants :*

- *A partir du 1er juillet 2015, vous ne bénéficierez plus de la mise à disposition d'une carte essence et/ou d'une intervention dans d'éventuels frais d'essence.*
- *A partir du 1er juillet 2015, vous n'aurez plus la possibilité de déclarer des indemnités pour déplacements professionnels.*
- *A partir du 1er juillet 2015, vous ne bénéficierez plus des frais forfaitaires « bureau »*
- *A partir du 1er juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2016, nous souhaitons également vous informer que vous recevrez, en sus de votre salaire de base, une prime exceptionnelle d'un montant de 630 EUR brut par mois(...) Cette prime exceptionnelle ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.*
- *A partir du 1er juillet 2016, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.867 EUR brut*
- *A partir du 1er juillet 2017, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.639 EUR brut*
- *A partir du 1er juillet 2018, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.409 EUR brut*

*Si votre fonction venait à être modifiée entre le 1er juillet 2017 et le 1er juillet 2018, la réduction de votre salaire susmentionnée, peut être revue (...)"*.

La fiche de paie de juin 2015 mentionne un salaire brut de 4 324,24 EUR (en ce y compris les avantages et remboursements de frais).

Madame D. refuse de signer ce document et son conseil adresse à la SA S. le 02.10.2015 un courrier qui confirme son refus de modification de sa rémunération et met l'employeur en garde contre toute mesure de représailles.

Elle a toutefois signé le 08.10.2015 un document rédigé de la manière suivante :

PAGE 01-00001578945-0006-0015-01-01-4



"(...)

- Vous ne bénéficiez plus de la mise à disposition d'une carte essence et/ou d'une intervention dans d'éventuels frais d'essence.
- Les coûts pour déplacements professionnels ne seront plus déclarés mais incorporés dans le nouveau salaire brut.
- Les frais forfaitaires de bureau ne seront plus déclarés mais incorporés dans le nouveau salaire brut.
- Votre rémunération sera augmentée et passera de 4.095,11 EUR à 4.711,97 EUR brut par mois. Si vous deviez réduire vos prestations de travail, ce montant sera adapté prorata temporis.

Ces dispositions seront applicables dès le 1er juillet 2015 (...)."

Le 13.10.2015, Madame D. est licenciée dans les termes suivants:

*"Nous nous référons à notre accord sur la remise de votre carte de carburant et l'arrêt de notre intervention dans les frais de déplacement.*

*Nous revenons également sur nos discussions quant à notre volonté de réduire votre rémunération mensuelle de base. Nous avons en effet dû constater que votre rémunération actuelle n'est pas conforme au marché et est trop élevée pour la fonction de secrétaire de direction. Compte tenu de cette observation et des capacités financières de notre entreprise, nous vous avons demandé si vous pourriez accepter une réduction de votre rémunération mensuelle de base.*

*Vous n'y avez pas consenti et avez fait savoir que vous préféreriez que S. mette un terme à votre contrat de travail.*

*Considérant votre souhait, nous vous informons par la présente de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail moyennant un délai de préavis de 11 mois et 11 semaines. Ce délai prend cours le 19 octobre 2015.*

*Nous maintiendrons bien entendu votre rémunération mensuelle actuelle durant la période de préavis tel que précédemment convenu.*

*En outre, nous vous soumettrons encore une offre d'outplacement.*

*Nous renonçons à toute clause de non-concurrence qui était applicable entre nous ou qui fut conclu entre nous".*

Par l'intermédiaire de son conseil, Madame D. conteste avoir manifesté une quelconque volonté d'être licenciée et invoque un licenciement manifestement déraisonnable, dans un courrier du 24.11.2015. Elle demande également que lui soient communiqués les motifs concrets de son licenciement.

Elle ne signera pas non plus le projet de convention de transaction (portant sur le motif précis du chômage étant une réorganisation et sur la rédaction d'une lettre de recommandation positive en échange de la reconnaissance de la motivation du licenciement et de l'absence de son caractère manifestement déraisonnable, abusif ou discriminatoire) qui lui a été envoyé en annexe à un mail du 21.12.2015, mais adressera à Monsieur V. le 20.05.2016, un mail ayant pour sujet "ma situation chez S." et rédigé comme suit :

"Suite à notre entretien de la semaine dernière et votre réunion Comex opérationnel, pourrais-tu me dire ce qui a été décidé par rapport à la communication en interne?

Veux-tu bien me confirmer l'accord sur :

- votre accord sur la communication verbale
- la raison de mon licenciement : disparition de la fonction".



Monsieur V. marquera son accord sur les deux points par mail du 23.05.2016 et le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « restructuration ».

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III.1. La recevabilité de l'appel et de la reprise d'instance**

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

De même, la reprise de l'instance introduite par la SA S. par la SA AM est recevable.

#### **III.2. Le fondement de l'appel**

*III.2.1°- Les dispositions applicables et leur interprétation : le licenciement manifestement déraisonnable*

*Les motifs manifestement déraisonnables*

La convention collective de travail (ci-après CCT) n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de "*



déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.<sup>1</sup>

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

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

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service sont un des trois motifs légaux qui peuvent justifier qu'un licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement<sup>2</sup>.

Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie.<sup>3</sup>

### *La sanction*

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de

<sup>1</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *In* Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.).

<sup>2</sup> Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, 196.

<sup>3</sup> C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22.11.2017, RG n°2017/AU/1.



préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Le licenciement qui repose sur un refus justifié d'occuper une autre fonction<sup>4</sup> ou celui qui repose sur l'usage par le travailleur de sa liberté de consentement légitime, autrement dit qui se heurte à un droit fondamental apprécié sous l'angle du droit du travail<sup>5</sup>, peut justifier l'octroi d'une indemnité maximale.

### *Les règles de preuve*

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

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

Le rapport précédant la CCT n°109<sup>6</sup> mentionne :

*«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.*

*Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

<sup>4</sup> Trib. trav. Bruxelles (F), 20 juin 2018, J.T.T., 2018, 49, note S. GILSON et F. LAMBINET ; dans ce jugement qui concernait un travailleur du secteur public, le tribunal a appliqué la C.C.T. n° 109 par analogie.

<sup>5</sup> C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22.11.2017, RG n°2017/AU/1.

<sup>6</sup> MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes.



*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 ».*

En cas de respect de la procédure de demande des motifs et de réponse à cette demande ou en cas de motifs concrets communiqués spontanément, le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve, sans autre dérogation et la charge de la preuve repose sur le demandeur<sup>7</sup>.

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire<sup>8</sup> et 1315 du Code civil<sup>9</sup>.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste<sup>10</sup>.

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire : il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve<sup>11</sup>.

La réglementation n'exclut pas que l'employeur puisse invoquer d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement.

L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement.

### III.2.2° - L'application au cas d'espèce

#### a- La légalité du motif

L'employeur invoque un motif qui est un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n° 109 à savoir, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

#### b- La réalité du motif légalement invoqué

Ce motif doit correspondre à la réalité.

Le contrôle de la réalité du motif auquel la cour doit se livrer est un contrôle strict et non marginal (au contraire du contrôle de proportionnalité qui est marginal)<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *In* Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

<sup>8</sup> Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

<sup>9</sup> Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

<sup>10</sup> Art. 871 du Code judiciaire

<sup>11</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *In* Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.



En l'espèce, l'employeur ne passe pas cette étape de l'analyse puisqu'il est démontré que la politique salariale implémentée ne répond pas au critère légal de « nécessités de fonctionnement de l'entreprise » qui recouvre une exigence de « nécessité » à apprécier au niveau de l'« entreprise ».

Il ne s'agit donc pas de discuter l'opportunité d'un choix de gestion mais, en amont, de vérifier ce qui rend nécessaire de poser un choix, de modifier, d'adapter le fonctionnement de l'entreprise qui repose sur une base contractuelle entre le travailleur et l'employeur.

L'entreprise est une composition complexe qui ne se résume pas à l'intérêt financier de l'employeur.

Les nécessités recoupent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait.

L'employeur invoque des nécessités économiques en se basant sur une étude unilatérale qui n'est en réalité que le soutien méthodologique de son choix mais ne justifie pas de la nécessité de le poser.

L'employeur ne produit aucun plan financier, aucune prévision financière de son entreprise qui justifie la nécessité d'en modifier le fonctionnement en réalisant des économies (ce qui légitimerait le droit de poser un choix de gestion dont il est le seul juge).

L'argumentation de l'employeur est, en l'espèce, très générale et théorique, elle ne se rattache aucunement à des données concrètes de l'entreprise, ni à aucune comparaison référencée (il est souligné depuis le début de la procédure que l'employeur n'identifie pas le marché auquel il se réfère, ne chiffre pas la comparaison interne et externe à laquelle il se réfère) alors que Madame D. souligne et démontre sur base des pièces qu'elle produit (les comptes annuels de 2013 à 2017) que le contexte économique de l'entreprise est particulièrement positif au regard des chiffres et des rapports de gestion.

L'employeur invoque donc en vain ses capacités financières (ce sont les termes utilisés dans la lettre de licenciement) pour justifier sa décision de diminuer les salaires.

En termes de conclusions, l'employeur précise que sa décision n'est, au contraire, pas motivée par une situation économique difficilement tenable mais qu'il voulait rétablir un salaire juste et équilibré par rapport au marché dont il définit lui-même le contour. Le travailleur, à qui il demande pourtant un effort légitime selon lui, ne coûte donc pas trop cher par rapport aux capacités financières de l'entreprise mais coûte cher à l'estime de l'employeur qui veut imposer une autre norme au mépris de la convention qui le lie au travailleur. Le rachat d'une société par une autre ne permet pas d'atténuer la force de ce lien contractuel. L'octroi de salaires historiquement irresponsables qu'il dénonce en 2015 est un fait qui existe au moment du rachat de la société S.

<sup>12</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 68-76.



L'employeur fait état de son constat, de sa conclusion (sa pièce 9) mais pas de son raisonnement et des éléments factuels et économiques qui le soutiennent.

En cela, l'employeur adopte un comportement arbitraire qui ne repose pas sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il allègue mais ne justifie pas défendre l'intérêt économique de l'entreprise, choisir d'en assurer sa rentabilité et d'éviter les risques et difficultés financières. Sans autre contextualisation, il ne fait en réalité qu'invoquer la défense de l'intérêt financier d'une seule composante de l'entreprise.

L'employeur allègue, par ailleurs, sans le démontrer et le fait est contesté que Madame D. aurait demandé à être licenciée.

*c- La causalité*

L'autre motif invoqué postérieurement à la motivation de la lettre de licenciement reposant sur la disparition du poste de secrétaire de direction n'est quant à lui tout simplement pas établi et à tout le moins, ne présente aucun lien de causalité nécessaire avec le licenciement. Cette disparition du poste n'a jamais été invoquée et, au contraire, la proposition soumise à Madame D. en 2015 portait sur ce poste. L'organigramme modifié ne contient pas une telle suppression (2<sup>e</sup> schéma produit par l'employeur). Ce n'est le cas (3<sup>e</sup> schéma) qu'après le départ effectif de Madame D., qui a été l'occasion de redistribuer les cartes. L'employeur confirme qu'il avait bien l'intention de garder Madame D. dans sa fonction si elle avait accepté la diminution de son salaire.

Ce motif n'existait pas au moment de la prise de décision de licencier Madame D.

La diminution du salaire proposée à Madame D. est d'ailleurs motivée par l'inadéquation de son montant à la fonction de secrétaire de direction.

La décision de licencier ne résulte pas de ce contexte mais de l'implémentation pure et simple du plan salarial qui prévoit expressément deux issues : soit le travailleur accepte la nouvelle politique salariale, soit il est licencié avec préavis.

*d- La sanction*

La sanction postulée par Madame D. et retenue par le tribunal, à savoir la sanction maximale de 17 semaines, se justifie.

Le licenciement de Madame D. sanctionne son refus légitime de consentir à une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail étant son droit à la rémunération convenue.

La modification que l'employeur a voulu imposer sous peine de licenciement était en outre substantielle puisque la diminution représentait, *in fine*, un quart de la rémunération globale perçue au moment du licenciement.



e- *En conclusion.*

En conclusion, la cour estime qu'il résulte de l'analyse des thèses de chacune des parties et des pièces déposées par elles que le motif invoqué à l'appui du licenciement de Madame D. ne peut être retenu comme relevant des nécessités de fonctionnement de l'entreprise en ce qui concerne l'implémentation de la politique salariale.

La suppression du poste de secrétaire de direction n'est pas objectivée et, à tout le moins, n'est pas la cause du licenciement pas plus que ne l'est le souhait de Madame D. d'être licenciée.

Le jugement dont appel est donc confirmé en toutes ses dispositions.

#### **V. LES DEPENS**

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, l'employeur, et comprennent la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

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,

Donne acte à la partie appelante de sa reprise d'instance et la dit recevable,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions,

Condamne la partie appelante, l'employeur, aux frais et dépens de la procédure d'appel étant l'indemnité de procédure de 2 400 EUR et la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

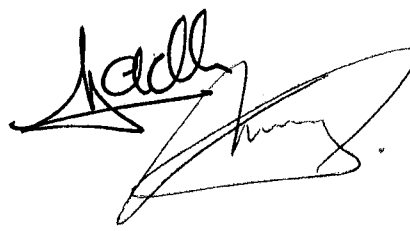


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

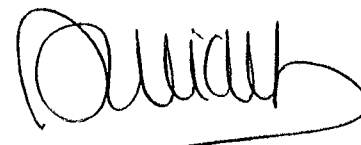
Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,  
Coralie VERELLEN, conseiller social au titre d'employeur,  
Christian BOUGARD, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Nadia PIENS, greffier,



Le Greffier



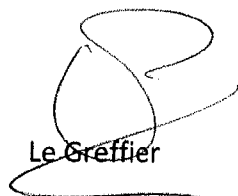
Les Conseillers sociaux



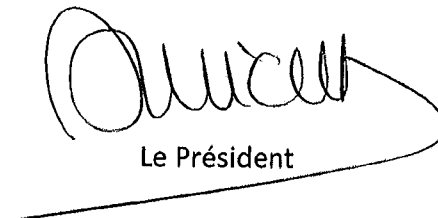
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3C de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **mercredi DOUZE FEVRIER DEUX MILLE VINGT**, où étaient présentes :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,  
Nadia PIENS, greffier,



Le Greffier



Le Président

