N° Répertoire : 23/2076

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2ème Chambre

Jugement du 12 juin 2023

R.G. n° 22/300/A

EN CAUSE DE :

Monsieur F. , RN n° , né le , domicilié à .

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de Madame Q , déléguée au sens de l'article 728 alinéa 3 du Code judiciaire, porteuse de procuration écrite (CSC LIEGE, boulevard Saucy, 8-10).

CONTRE :

La SA LHOEST FRERES, BCE n° 0864.241.096, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue Fond des Tawes, 91.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Pierre-Yves BRONNE, avocat à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105.

******

PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 15 mai 2023 dont :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 28 janvier 2022 ;
- l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire datée du 1er mars 2022 ;
- les conclusions et dossiers de pièces des parties.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir, à l'audience publique du 15 mai 2023, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. FAITS PERTINENTS

1. Monsieur F a été engagé par la SA LHOEST FRERES en qualité d'ouvrier, pour exercer ses fonctions à dater du 22 novembre 2010 à temps plein, selon un contrat de travail conclu le 19 novembre 2010 à durée indéterminée.

   La SA LHOEST FRERES est une entreprise spécialisée notamment dans la construction, le placement et le raccordement de citernes et réservoirs à mazout.

2. Par courrier du 17 janvier 2020, adressé par recommandé, la SA LHOEST FRERES a mis fin au contrat de Monsieur F : moyennant la prestation d'un préavis de 42 jours calendrier et 21 semaines prenant cours le 27 janvier 2020.

3. Le 31 janvier 2020, la SA LHOEST FRERES a envoyé par recommandé à Monsieur F un courrier dont l'objet est « *Respect du règlement de travail : Mise en demeure* ».

4. Monsieur F est tombé en incapacité de travail du 31 janvier au 13 mars 2020 et ensuite du 4 mai 2020 au 2 mai 2021.

5. Le lundi 3 mai 2021, Monsieur F s'est présenté sur son lieu de travail. Il n'a toutefois pas pu entamer ses prestations.

   Monsieur F s'est ensuite rendu chez son médecin qui a prolongé son incapacité de travail jusqu'au 16 mai 2021 ; Monsieur F a transmis ce certificat médical à son employeur le 4 mai 2021.

6. Par courrier du 7 mai 2021, adressé par recommandé avec accusé de réception, la SA LHOEST FRERES a mis fin au contrat de Monsieur F pour faute grave.

   Les motifs du licenciement pour faute grave ont été communiqués à Monsieur F par un courrier datant du 10 mai et sont décrits comme suit :

   « *A la date du 4 mai 2021, nous avons pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.*
   Les faits sont les suivants :

   - *Vous vous êtes présenté sur votre lieu de travail le lundi 3 mai 2021 sans nous avoir averti préalablement.*
   - *Au vu des périodes d'incapacité prolongées à de multiples reprises, il était nécessaire de nous adresser préalablement un certificat médical attestant que vous étiez apte à la reprise du travail à partir du lundi 3 mai 2021; ce qui n'a pas été fait.*
   - *Vous avez- déclaré que vous étiez prêt à travailler. Votre syndicat nous a confirmé que vous souhaitiez travailler dès le lundi 3 mai 2021.*
   - *Nous avons pourtant reçu un courrier avec un certificat médical le mardi 4 mai 2021. Celui-ci indique que vous êtes incapable de travailler du lundi 3 mai 2021 au dimanche 16 mai 2021.* ».

7. Par requête transmise au greffe le 28 janvier 2022, Monsieur F. a introduit la présente procédure judiciaire.

II. LA POSITION ET LES DEMANDES DES PARTIES

➢ **Monsieur F.** estime n'avoir commis aucune faute en se présentant au travail le lendemain de la fin de son incapacité de travail et après avoir averti de son retour par un SMS adressé le 19 avril 2023 à Monsieur L.

Il souligne que le message *Facebook* évoqué par la SA LHOEST FRERES, l'accusation liée à l'absence de justification de toutes ses incapacités ou la remise tardive de certificats ainsi que les reproches repris dans les avertissements constituent des éléments étrangers à ceux énoncés par les courriers de licenciement.

Il soutient en outre que :

- le message *Facebook* n'a pas été publié sur *Facebook* mais qu'il s'agissait d'un message privé entre collègues ;
- les différents certificats médicaux ont bien été adressés en temps et en heure à la SA LHOEST FRERES.

Toujours selon Monsieur F. ce licenciement est sans lien aucun avec sa conduite ou son aptitude, pas plus qu'avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais est au contraire la conséquence d'une faute de l'employeur qui se croit autorisé à exiger la production d'un certificat de guérison.

Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions, Monsieur F. postule la condamnation de la SA LHOEST FRERES à lui payer :

- 14.742,86 € brut à titre d'indemnité de rupture ;
- 256,39 € brut pour les jours fériés dans les 30 jours postérieurs à la rupture ;
- 10.896,90 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur F. demande également d'assortir ces montants des intérêts légaux et judiciaires et la condamnation de son ancien employeur aux dépens.

➢ La **SA LHOEST FRERES** estime que le licenciement pour faute grave est régulier.

Elle souligne que, dès le début de la prestation du préavis, elle a dû mettre en demeure Monsieur F. de respecter ses obligations découlant du contrat de travail.

Elle reproche à Monsieur F. de ne pas avoir justifié toutes ses absences ou de les avoir justifiées avec retard, d'avoir publié sur le compte *Facebook* de la société un message révélateur d'un comportement non professionnel et qui relève de l'insubordination ainsi que de s'être inscrit dans un comportement de chantage.

La SA LHOEST FRERES considère que Monsieur F aurait dû se rendre auprès de son médecin conformément au règlement de travail qu'il a signé et qu'au vu de son secteur d'activité, dans un tel contexte, tout travailleur doit subir un contrôle médical, pour sa sécurité et celle de ses collègues.

Toujours selon la SA LHOEST FRERES, elle a agi en tant qu'employeur diligent et prudent. Aucune faute ne peut lui être reprochée et la conduite Monsieur F justifiait son licenciement.

La SA LHOEST FRERES sollicite donc du Tribunal de débouter Monsieur F de l'ensemble de ses chefs de demande et de le condamner aux dépens.

III. RECEVABILITE

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la SA LHOEST FRERES.

La compétence d'attribution du Tribunal est justifiée au regard de l'article 578,1° du Code judiciaire.

IV. DISCUSSION

IV.1. La demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis

A l'audience du 15 mai 2023, Monsieur F a précisé qu'il ne soutenait plus l'argument relatif à la nullité du licenciement pour motif grave pour cause d'absence d'envoi recommandé.

Monsieur F ne prétend donc plus que les formalités au licenciement n'ont pas été respectées. Il ne remet pas non plus en cause la précision des motifs contenus dans la lettre notifiant la faute grave ni la preuve des faits invoqués par la SA LHOEST FRERES à titre de faute grave.

Il estime par contre ne s'être rendu coupable d'aucune faute grave.

A. En droit – la notion de motif grave

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

  « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

  Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4».

Les conditions cumulatives requises pour qu'il y ait un motif grave au sens de cette disposition légale sont donc les suivantes :

- il faut une faute ;
- qu'elle soit grave ;
- qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

« La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.[1]

➢ Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.[2]

L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect

---

[1] M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations*, 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, p. 27 et s.

[2] V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in *Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, éd. JBB, 1998, p. 228 ; V.VANNES, "*Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*", Bruxelles, Bruylant, 1996, p. 693 et s. ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2 , p. 1542 et s.

quantitatif)[3] – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le Juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.[4]

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué[5]. Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave[6] ou de nature étrangère à celui-ci[7] mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.[8]

B. En l'espèce

➢ Dans son courrier du 10 mai 2021, la SA LHOEST FRERES a notifié les motifs suivants pour justifier le licenciement pour faute grave de Monsieur F

«

- *Vous vous êtes présenté sur votre lieu de travail le lundi 3 mai 2021 sans nous avoir averti préalablement.*
- *Au vu des périodes d'incapacité prolongées à de multiples reprises, il était nécessaire de nous adresser préalablement un certificat médical attestant que vous étiez apte à la reprise du travail à partir du lundi 3 mai 2021 ; ce qui n'a pas été fait.*
- *Vous avez déclaré que vous étiez prêt à travailler. Votre syndicat nous a confirmé que vous souhaitiez travailler dès le lundi 3 mai 2021.*
- *Nous avons pourtant reçu un courrier avec un certificat médical le mardi 4 mai 2021. Celui-ci indique que vous êtes incapable de travailler du lundi 3 mai 2021 au dimanche 16 mai 2021.* ».

La SA LHOEST FRERES estime que Monsieur F n'a pas respecté l'article 12 du règlement de travail de la SA LHOEST FRERES :

« *Le travailleur incapable de travailler par suite de maladie doit immédiatement en informer ou en faire informer l'employeur.*

S'il s'agit de la prolongation d'une incapacité de travail, le travailleur avertit l'employeur au plus tard le dernier jour de travail qui précède l'échéance de la période d'incapacité antérieure. ».

---

[3] Cass., 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, http://jure.juridat.just.fgov.be.

[4] H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » *in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, p. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8, p. 2 à 7.

[5] Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 435, note J.F. NEVEN ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N ; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 359.

[6] Cass., 28 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 494.

[7] Cass., 21 mai 1990, *Chron. D. S.*, 1990, p. 11.

[8] C. trav. Bruxelles, 21 avril 2015, R.G. 2013/AB/187, www.terralaboris.be.

Selon le Tribunal, cette disposition oblige le travailleur à prévenir son employeur d'une incapacité de travail ou d'une prolongation d'incapacité mais ne prévoit pas que le travailleur doive remettre un certificat médical d'aptitude au travail ou même prévenir son employeur d'une reprise de travail à l'issue d'une telle incapacité.

Au demeurant, la SA LHOEST FRERES était informée de la fin de l'incapacité de travail de Monsieur F à la date du 2 mai 2021 ; elle ne conteste pas avoir reçu le certificat médical attestant de cette dernière période de prolongation d'incapacité.

Le Tribunal n'aperçoit pas quelle faute aurait été commise par Monsieur Fl en se rendant sur son lieu de travail le 3 mai 2021, même sans avoir averti son employeur (ce qui est contesté dès lors que Monsieur F produit un SMS qu'il prétend avoir adressé le 19 avril 2021 à Monsieur Denis LHOEST, ce que la SA LHOEST FRERES dément) et sans remettre un certificat médical d'aptitude.

Bien au contraire, Monsieur F : avait l'obligation de se présenter sur son lieu de travail à l'issue de la période de suspension du contrat pour cause d'incapacité.

Le fait que le médecin traitant de Monsieur F ait ensuite décidé de prolonger son incapacité de travail ne rend pas non plus l'attitude de Monsieur F fautive ; il pouvait très bien s'estimer, de bonne foi, capable de reprendre son activité professionnelle, et ce même si son médecin traitant ne partageait pas cet avis.

LA SA LHOEST FRERES ne démontre en tous cas pas l'existence d'une obligation qui aurait pesé sur les épaules de Monsieur F et qui n'aurait pas été respectée par ce dernier à l'occasion de son retour d'incapacité.

➢ Par voie de conclusions, la SA LHOEST FRERES invoque diverses difficultés rencontrées avec Monsieur F , principalement durant la prestation de son préavis et épingle à cet égard :

- le courrier de mise en demeure reprochant à Monsieur F le non-respect de diverses dispositions du règlement de travail ;
- un message *Facebook* rédigé par Monsieur Fl ;
- l'adoption d'un « *comportement de chantage* »[9] à l'égard de son employeur ;
- l'absence de justification de certaines absences de Monsieur F ;
- la remise tardive de certains certificats médicaux.

Ces reproches ne sont pas de nature à éclairer sur la gravité du motif allégué par la SA LHOEST FRERES :

- La SA LHOEST FRERES ne précise pas quelle période d'absence n'aurait pas été justifiée ou l'aurait été avec retard alors que Monsieur F produit à son dossier les différents certificats médicaux avec la preuve de leur envoi par recommandé.

[9] Cf. conclusions de la SA LHOEST FRERES, p. 4.

Le reproche lié à l'absence de justification de certaines absences ou à leur justification tardive n'est donc pas démontré.

- Si le courrier de mise en demeure adressé le 31 janvier 2020 ainsi que le message *Facebook* publié (manifestement dans un groupe de collègues de la SA LHOEST FRERES et qui révèlerait un « *comportement de chantage dans le chef de Monsieur F à l'égard de son employeur* »[10]) font état d'une certaine tension entre les parties durant la prestation du préavis, voire de difficultés rencontrées avec Monsieur F . liées notamment au non-respect du règlement de travail, ils ne sont pas de nature à éclairer sur la gravité du motif allégué dès lors que, principalement, le motif allégué dans la lettre du 10 mai 2021 n'est, quant à lui, pas fautif.

Il en est de même pour les fautes ayant fait l'objet de trois courriers d'avertissements (deux en 2012 et un troisième en 2014) ; ces avertissements ont trait à une utilisation inappropriée d'un téléphone professionnel, à des manquements à la sécurité, à des retards injustifiés ainsi qu'à une utilisation inappropriée du matériel mis à disposition. Outre le caractère très ancien de ces avertissements, ils n'éclairent pas non plus sur la prétendue gravité des faits du 3 mai 2021 pour lesquels le caractère fautif fait défaut.

➢ Le licenciement pour motif grave étant irrégulier, la SA LHOEST FRERES est redevable à l'égard de Monsieur Fi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Compte tenu de la date d'entrée en service de Monsieur F et de la commission paritaire à laquelle appartient la SA LHOEST FRERES (soit, la commission paritaire 111 pour les ouvriers), le préavis d'une durée de 42 jours calendrier et 21 semaines notifié par la SA LHOEST FRERES à Monsieur F par courrier du 17 janvier 2020 a été correctement calculé.

➢ La durée de la suspension de l'exécution du contrat durant un préavis est calculée de la date effective de début à la date effective de fin de l'événement suspensif du délai[11]. Cela signifie que sont comptabilisés non seulement les jours de travail, mais aussi les jours habituels d'inactivité, les dimanches et jours fériés qui sont compris dans la période de suspension, soit, en d'autres termes, ceux qui sont entièrement intégrés dans la période de suspension[12]. Par contre, les jours d'inactivité, les dimanches et jours fériés situés au début et à la fin de la période de suspension ne sont, quant à eux, pas pris en considération[13].

Alors que le préavis devait initialement se terminer le 3 août 2020, le délai de préavis a été suspendu durant 409 jours (durant 42 jours lors de la première période d'incapacité du 31 janvier au 13 mars 2020, durant 363 jours lors de la seconde période d'incapacité du 4 mai 2020 au 2 mai 2021 et durant 4 jours lors de la dernière période d'incapacité du 3 mai 2021 au 6 mai 2021, le contrat ayant

---

[10] Cf. conclusions de la SA LHOEST FRERES, p. 4.
[11] F. VERBRUGGE, « Calcul de la durée des périodes de suspension du préavis », Partena Professional, www.socialeye.be.
[12] Cass., 23 janv. 2017, inéd., n° S.150042.N ; Trib. trav. Bruxelles, 16e ch., 28 sept. 1994, *Chron. D.S.*, 1995, p. 238.
[13] F. VERBRUGGE, *Ibidem*.

été rompu le 7 mai 2021) ; compte tenu de ces suspensions, le délai de préavis aurait donc dû se terminer le jeudi 16 septembre 2021.

Dès lors que la SA LHOEST FRERES a rompu le contrat le 7 mai 2021, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de 132 jours, soit 4 mois et 9 jours.

- Aucune des parties ne dépose les documents sociaux permettant d'établir la rémunération de base de Monsieur Fi alors que la SA LHOEST FRERES conteste les montants sollicités sans autre précision.

Il convient dès lors d'ordonner une réouverture des débats permettant à la SA LHOEST FRERES de calculer le montant exact de l'indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois et 9 jours et de le soumettre à Monsieur F.

IV.2. <u>La demande relative à la rémunération des deux jours fériés</u>

A. En droit

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose :

« L'employeur reste tenu de payer :

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

(...)

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. ».

- ***En l'espèce***

Dès lors que la rupture pour motif grave est jugée irrégulière, la SA LHOEST FRERES est redevable de la rémunération des deux jours fériés survenant dans les trente jours de la rupture, soit les 13 et 24 mai 2021.

Il convient d'ordonner une réouverture des débats permettant à la SA LHOEST FRERES de calculer le montant exact de cette rémunération et de le soumettre à Monsieur F

IV.3. La demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. En droit

➢ La C.C.T. 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit, en son article 8, la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

« 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. ».

Sur la base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

- Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

➢ Cet article 8 de la C.C.T. 109 est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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 Tribunal doit donc se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

➢ L'article 2, §4, de la C.C.T. 109 précise que le chapitre III ne s'applique pas lorsque le licenciement se fonde sur l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Comme le commente une certaine doctrine, « *Cette solution se comprend aisément au regard des termes de l'article 35 LCT, puisque l'employeur est déjà tenu de justifier des motifs ayant justifié la rupture des relations contractuelles entre parties sans préavis ni indemnité au moment de la rupture des relations contractuelles entre parties pour motif grave. Le travailleur est dès lors informé, dès cet instant, des motifs ayant conduit à la rupture du contrat de travail.* ».[14]

Cela étant, le seul fait que les règles relatives à la motivation du licenciement, telles que prévues par la C.C.T. 109, ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave, n'implique pas pour autant qu'un tel licenciement ne puisse être jugé manifestement déraisonnable.

La charge de la preuve est dès lors régie par l'article 870 du Code judiciaire selon lequel chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue et l'article 8.4 du nouveau Code civil qui prévoit, en principe, que celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

B. En l'espèce

➢ A l'audience du 15 mai 2023, Monsieur F a confirmé que cette demande visait la décision de le licencier pour faute grave (et non celle de le licencier moyennant préavis).

➢ Si le comportement de Monsieur F le 3 mai 2021 n'a pas été jugé fautif par le Tribunal, il ressort du dossier que ce licenciement est bien en lien avec son comportement qui s'est révélé problématique, à plusieurs reprises, particulièrement après la notification de la rupture du contrat moyennant préavis voire, pour les mêmes motifs, avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les difficultés comportementales de Monsieur F sont démontrées par :

- La lettre de mise en demeure du 31 janvier 2020 qui épingle plusieurs violations du règlement de travail, soit des absences injustifiées, des abandons de poste et le non-respect des horaires de travail.

- Le message envoyé par Monsieur F dans le groupe *Facebook* intitulé « *Lhoestiens* » :

---

[14] DECKERS, H., MORTIER, A., [Le licenciement pour motif grave] Licenciement pour motif grave, indemnités et questions particulières, in DECKERS, H., MORTIER, A., *Le licenciement pour motif grave*, , 2ème éd., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 157. Cf. dans ce sens : Trib. trav. Liège, div. Dinant, 19 décembre 2016, R.G. 15/743/A, www.terralaboris.be.

« Il sont trop con. Il ne comprenne pas que si il me font chier je vais les faire chier aussi. J ai 5 carnet remplie d adress et y a au moin 50 infraction qui leur couterait bien plus chere qu un préavis.
Et il ne réponde même pas au téléphone. Un préavis c est quoi 10 000 euros à payer. Les amande avec la TVA. Fisc.
Police de l environement et la police. sa va leur coûter plus chere. Cest vraiment des casse couilles. Il trouve des excuze bidon. J ai été demander a denis pour rentrer fi etait la. Il me mais un motif sur recommander. Je lui sonne pour prévenir que ma fille est malade Il me dit ok puis motif. Il me mes des absence injustifiée alors qu il a reçu mon certificat en main propre. Il cherche vraiment la petite bête. ».

Ce message a manifestement été adressé aux collègues de Monsieur Fl à la réception du courrier de mise en demeure du 31 janvier 2020.

Même s'il ne s'adressait pas à son employeur, il témoigne d'un comportement injurieux et menaçant dans le chef de Monsieur Fl et fait légitimement craindre, pour la SA LHOEST FRERES, la poursuite sereine de la relation de travail.

- Monsieur F estime pour sa part que la SA LHOEST FRERES a commis une faute en ne lui fournissant pas de travail à son retour d'incapacité.

  Compte tenu des difficultés rencontrées avec Monsieur Fl et des motifs invoqués par la SA LHOEST FRERES en vue d'assurer la sécurité des travailleurs sur chantier vu la longueur de son incapacité de travail, le Tribunal estime que la SA LHOEST FRERES n'a pas commis de faute en demandant à Monsieur F de se rendre chez son médecin afin de s'assurer qu'il était bien apte à reprendre le travail.

  Comme l'indique d'ailleurs Monsieur F en termes de conclusions, s'il ne s'agit pas d'une obligation, l'employeur peut décider de soumettre son travailleur à un contrôle médical.[15] En l'occurrence, Monsieur F a répondu positivement à cette demande.

- Si lors de la journée du 3 mai 2021, aucune faute ne peut être reprochée à l'une ou l'autre partie, cet incident témoigne de la réalité des importantes tensions qui existaient entre elles, compte tenu notamment du comportement adopté par Monsieur F . Or, il a déjà été jugé que n'est pas manifestement déraisonnable, le licenciement d'un travailleur en raison de la relation tendue entre l'employeur et le travailleur, qui peut avoir un impact sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.[16]

  Au regard des éléments qui précèdent et particulièrement du ressentiment caractérisé de Monsieur F à l'égard de son employeur transparaissant du message *Facebook* adressé à ses collègues, le Tribunal ne peut que constater que les relations de travail n'étaient pas sereines.

---

[15] Cf. conclusions de Monsieur F , p. 4.
[16] C. trav. Bruxelles, 9 juin 2020, *R.A.B.G.*, 2021, 1242, note I. VANDEN POEL.

En conséquence, il apparaît au Tribunal qu'un employeur *normal et raisonnable,* confronté à une telle situation peut décider de s'orienter vers un tel licenciement.

Enfin, Monsieur F ne démontre pas que la décision de la SA LHOEST FRERES avait pour seule fin de lui nuire.

➢ Le licenciement de Monsieur F ne peut donc être considéré comme manifestement déraisonnable.

Cette demande est, en conséquence, non fondée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

DIT la demande recevable et d'ores et déjà partiellement fondée dans la mesure ci-après précisée ;

DIT que le licenciement pour motif grave notifié par la SA LHOEST FRERES à Monsieur F est irrégulier ;

CONDAMNE la SA LHOEST FRERES à verser à Monsieur F une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois et 9 jours de rémunération ainsi que la rémunération des deux jours fériés des 13 et 24 mai 2021 ;

DEBOUTE Monsieur F de sa demande portant sur l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

ORDONNE une réouverture des débats afin de :

- permettre à la SA LHOEST FRERES de produire les documents sociaux indiquant la rémunération de base de Monsieur F ainsi que le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de la rémunération des deux jours fériés devant lui revenir ;
- soumettre ces éléments à Monsieur F. afin qu'il puisse les vérifier et éventuellement les contester.

FIXE cette cause au à lundi 20 novembre 2023 à 15 heures 30' pour 20 minutes de plaidoiries, à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège – division Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du Palais de Justice, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.B,

RESERVE à statuer pour le surplus, dont sur la question des dépens.

Ainsi jugé par :

Mme Clémentine de BECO, Juge, présidant la chambre,
Mme Denise DELVAUX, Juge social au titre d'employeur,
Mr Georges REQUENA-BEUCKX, Juge social au titre d'ouvrier, (art 785 al 1 CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **DOUZE JUIN DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par Mme Clémentine de BECO, Juge présidant la Chambre, le jugement n'étant pas signé par Mme Denise DELVAUX, Juge social employeur qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (art 785 al 1 CJ),

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier, Les Juges Sociaux, Le Juge.