



Chambre 1
Numéro de rôle 2021/AM/276
MECAR SA / Cxxxxxxxxx Jxxxxx
Numéro de répertoire 2022/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
16 décembre 2022**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail d'employé – Travailleur au service d'une entreprise s'étant vu reconnaître par le SPF Emploi le statut « d'entreprise en difficulté » suite à la réunion des conditions prescrites par l'article 77, § 4, de la loi du 03/07/1978. Conclusion par l'entreprise d'un plan d'actions sociales intégré au sein d'une CCT d'entreprise définissant les critères à prendre en compte pour licencier un certain nombre de travailleurs pour motifs économiques.

Prise en compte, notamment, du critère déduit de l'absentéisme des travailleurs.

Travailleur licencié alors qu'il bénéficie d'un mi-temps médical après avoir été victime de longues périodes d'incapacité de travail.

I. Travailleur prétendant que son licenciement est discriminatoire sur pied de la loi du 10/05/2007 prohibant toute discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur – Moyen non fondé.

Droit pour une entreprise en restructuration d'opérer une sélection parmi ses travailleurs en se fondant sur le critère objectif et pertinent d'efficacité des différents travailleurs.

II. Lettre de licenciement détaillant concrètement les motifs du licenciement – Réclamation portant sur l'amende civile non fondée.

III. Absence de licenciement manifestement déraisonnable.

IV. Absence de licenciement abusif.

Article 578, 1° et 13°, du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

MECAR SA, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège social est établi à
xxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, partie défenderesse originaire, comparaissant
par son conseil Maître DELVIGNE Marie-Claude, avocate à 6001
MARCINELLE ;

CONTRE

Monsieur Cxxxxxxxx Jxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à
xxxxxxxxxx,

Partie intimée, partie demanderesse originaire, comparaissant
par son conseil Maître LAMBINET Anne loco Maître GILSON
Steve, avocat à 5000 NAMUR ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête déposée au greffe de la cour le 08/09/2021 et visant la réformation d'un jugement rendu par défaut à l'encontre de la SA MECAR le 26/04/2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire le 15/10/2021 et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour la SA MECAR, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 12/07/2022 ;

Vu, pour M. CXXXXXXXX JXXXXX , ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 29/08/2022 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la première chambre du 21/10/2022 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête déposée au greffe le 08/09/2021, la SA MECAR a relevé appel d'un jugement rendu par défaut à son encontre le 26/04/2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que M. CXXXXXXXX JXXXXX , né le xx/xx/xxxx, est entré au service de la SA MECAR dans le cadre d'un contrat de travail conclu à durée déterminée

pour exercer les fonctions d'ouvrier opérateur-machine couvrant la période s'étendant du 02/04/2001 au 30/09/2001.

M. CXXXXXXXX JXXXXX a, ensuite, signé avec la SA MECAR un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée avec effet au 01/10/2001 pour exercer les fonctions « d'opérateur-machine ».

Par après, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée en date du 15/03/2013 aux termes duquel M. CXXXXXXXX JXXXXX fut engagé pour exercer les fonctions de « technicien lancement ordonnancement de planning de production » avec effet au 01/04/2013.

Il n'est pas contesté que, durant son occupation, M. CXXXXXXXX JXXXXX a connu différentes périodes d'incapacité de travail et exercé différentes fonctions au sein de la SA MECAR : ainsi, à l'origine, il exerçait la fonction de contrôleur de qualité en laboratoire.

M. CXXXXXXXX JXXXXX a, aussi, durant l'année 2012, subi une incapacité de travail du 28/02/2012 au 20/04/2012 et du 30/07/2012 au 31/12/2012 suite à la naissance prématurée de son fils.

Il connaîtra, encore, une période d'incapacité de travail de plus d'une année et demi en 2015, soit du 16/02/2015 au 16/10/2016.

M. CXXXXXXXX JXXXXX affirme avoir repris le travail au terme de son incapacité de 2012, de manière prématurée sur pression de M. GXXXXXXXX, directeur de l'entreprise, et indique avoir refusé de poursuivre son travail initial en raison des médicaments toujours en cours, ce qui aurait provoqué le courroux du directeur qui aurait proféré des menaces à son encontre.

Il fut occupé, par après, au sein du service de la « planification », poste qui sera confié à un tiers lors de son retour d'incapacité en 2016 puis affecté au poste de gestionnaire d'outillage au sein du service de « Recherches et Développement ».

M. CXXXXXXXX JXXXXX dénonça, par mail du 23/05/2017, au directeur de son département et à la directrice des Ressources Humaines, Mme HXXXXXXXX, le manque de travail qui lui était confié.

Par après, il s'investit dans un nouveau programme informatique « MES ».

M. CXXXXXXXX JXXXXX a sollicité la tenue d'une réunion en date du 05/04/2018 avec M. SXXXXX, directeur R&D, Mme HXXXXXXXX, directrice des Ressources Humaines et son témoin, M. DXXXXX (délégué syndical) pour y dénoncer « la mise à l'écart au

niveau de son travail » dont il se prétendait victime.

Il fut acté, aux termes d'une note synthétisant la relation de l'entretien entre ces parties, « qu'il serait judicieux que le directeur du service qui a été très coopératif lui propose de nouveaux challenges » et qu'il reçoive « plus d'infos de la part de ses supérieurs concernant les projets futurs ».

M. CXXXXXXXX JXXXXX prétend qu'aucune suite utile n'a été réservée à ses demandes.

Il a, à nouveau, été reconnu en incapacité de travail du 06/08/2018 au 05/08/2019 et admis en invalidité à dater du 06/08/2019.

Pendant sa période d'incapacité de travail, M. CXXXXXXXX JXXXXX a sollicité, le 19/11/2018, l'aide de la Direction générale de la santé et du bien-être au travail qui l'informa qu'il devait suivre une procédure formelle ou informelle, conseillant, toutefois, de privilégier la voie informelle en prenant contact avec la personne de confiance et la médecine du travail.

M. CXXXXXXXX JXXXXX fut autorisé à reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps médical à partir du 11/02/2019 et affecté à un poste de « gestion des non-conformités » lequel fut supprimé dans le courant de l'année 2019.

Le 4/02/2020, la SA MECAR mit un terme au contrat de travail avenant entre les parties, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis représentant 13 mois et 21 semaines, outre un mois complémentaire pour raisons économiques, ainsi que convenu dans la Convention Collective de Travail d'entreprise du 26/11/2019 relative à la restructuration.

Le C4 délivré à M. CXXXXXXXX JXXXXX fit état de raisons économiques comme motif de licenciement.

L'entreprise a été reconnue « entreprise en difficulté » par une notification du Ministère de l'Emploi et du Travail reçue le 10/12/2019.

Par courrier recommandé du 19/03/2020, M. CXXXXXXXX JXXXXX réclama la communication des motifs précis de son licenciement mais la société MECAR ne réserva pas suite à ce courrier.

En date du 02/07/2020, le conseil de M. CXXXXXXXX JXXXXX adressa un courrier recommandé de mise en demeure à la directrice des Ressources Humaines pour « obtenir des éclaircissements quant à l'application des dispositifs liés au licenciement collectif » mais aucune suite n'y fut réservée et pas davantage au rappel lui transmis le 16/09/2020.

Faute pour la SA MECAR de réserver suite à la demande d'explications formulée par M. CXXXXXXXX JXXXXX , ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Aux termes de sa requête introductive d'instance, M. CXXXXXXXX JXXXXX sollicitait la condamnation de la SA MECAR à :

- lui payer :
 - 3.680,15 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire égale à un mois de rémunération, à majorer des intérêts ;
 - 3.680,40 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis également à un mois de rémunération, à majorer des intérêts ;
 - 1.698,54 € bruts provisionnels à titre d'amende civile pour absence de communication des motifs concrets de licenciement égale à deux semaines de rémunération en application de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts au taux légal ;
 - 22.082,42€ bruts provisionnels à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur la base de l'état de santé équivalente à six mois de rémunération, à majorer des intérêts ;
 - 14.437,59 € bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal ;
 - 5.000€ € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal ;
 - 1,00 € brut provisionnel pour toute somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;
 - les frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.400€ à titre d'indemnité de procédure;
- lui délivrer les documents sociaux et fiscaux afférents aux paiements à intervenir en exécution du jugement à intervenir ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement prononcé par défaut à l'encontre de la SA MECAR le 26/04/2021, le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, déclara la demande recevable et fondée et, en conséquence, condamna la SA MECAR à verser à M. CXXXXXXXX JXXXXX :

- 3.680,15 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire égale à un mois de rémunération, à majorer des intérêts ;
- 1.698,54 € bruts à titre d'amende civile pour absence de communication des

motifs concrets de licenciement égale à deux semaines de rémunération en application de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts au taux légal ;

- 22.082,42 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur la base de l'état de santé équivalente à six mois de rémunération, à majorer des intérêts ;
- 14.437,59 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 1,00 € brut pour toute somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;
- les frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

Le tribunal condamna, également, la SA MECAR à la délivrance des documents sociaux et fiscaux afférents aux paiements consacrés ci-avant et déclara le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement.

La SA MECAR interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :

La SA MECAR sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit aux demandes de M. CXXXXXXXX JXXXXX et l'a condamnée à lui payer l'ensemble des sommes réclamées à augmenter des intérêts, outre les frais et dépens de l'instance.

PRETENSIONS DE M. CXXXXXXXX JXXXXX EN DEGRE D'APPEL :

M. CXXXXXXXX JXXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement de la requête d'appel****I.1. Quant au fondement du premier chef de demande originaire portant sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire****I.1.a) Position des parties**

M. CXXXXXXXXX JXXXXX fait valoir que la SA MECAR n'a pas tenu compte de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire du 01/01/2000 (lire en réalité le 01/07/2000) au 30/06/2001 alors même qu'il ressort de son passé professionnel qu'il a été au service de la SA MECAR depuis le 01/07/2000 dans le cadre d'un contrat d'intérim conclu avec ADECCO pour être mis à la disposition de la SA MECAR.

Il estime que la SA MECAR doit collaborer à l'administration de la preuve en produisant aux débats tout document de nature à attester de sa mise à disposition auprès de la SA MECAR durant la période litigieuse.

M. CXXXXXXXXX JXXXXX fait valoir qu'en tenant compte de cet intérim débutant le 01/07/2000, il est en droit de prétendre à une préavis de 14 mois et 21 semaines et non à un préavis de 13 mois et 21 semaines.

De son côté, la SA MECAR prétend que M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne démontrerait pas son ancienneté à partir du 01/07/2000.

Elle relève qu'il ressort de son passé professionnel qu'il a été occupé en qualité d'ouvrier au service du bureau d'intérim ADECCO à temps partiel à partir du 01/07/2000 et ce durant une période de 146 jours ajoutant que son contrat s'est interrompu et qu'il a travaillé un jour en qualité d'employé pour un autre bureau d'intérim TEMPO TEAM puis, par la suite, à nouveau en qualité d'ouvrier à dater du 01/01/2001 pour le bureau d'intérim ADECCO durant 83 jours.

La SA MECAR indique qu'il n'est nullement établi, à la lecture du document intitulé « Passé professionnel », que M. CXXXXXXXXX JXXXXX aurait presté à son service à partir du 01/07/2000.

Elle postule la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit au chef de demande originaire de M. CXXXXXXXXX JXXXXX en lui octroyant une indemnité compensatoire de préavis complémentaire fixée à 1 mois de rémunération sur base d'une ancienneté effective remontant au 01/07/2000.

I.1.b) Position de la cour de céans.

Aux termes de l'article 37/4, alinéas 2 et 3, de la loi du 03/07/1978, « *par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire* ».

En l'espèce, M. CXXXXXXXXX JXXXXX soutient avoir travaillé, en qualité de travailleur intérimaire, à partir du 01/07/2000 avant son engagement dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée déterminée avec la SA MECAR.

Il fonde, à cet effet, ses prétentions sur un document intitulé « Passé professionnel » issu de Mycarreer.be (pièce 12 du dossier de M. CXXXXXXXXX JXXXXX).

Il appert de l'examen de cette pièce que M. CXXXXXXXXX JXXXXX a été occupé en qualité d'ouvrier au service du bureau d'intérim ADECCO à temps partiel à partir du 01/07/2000 jusqu'au 31/12/2000 pendant 162 jours.

Il a, ensuite, été occupé en qualité d'ouvrier à temps partiel à dater du 01/01/2001 par le même bureau d'intérim ADECCO pour une période de 83 jours avant d'être engagé par la SA MECAR dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein à partir du 02/04/2001.

Cependant, comme l'observe avec raison la SA MECAR, il n'est nullement précisé dans ce document intitulé « Passé professionnel » que M. CXXXXXXXXX JXXXXX aurait presté pour compte de la SA MECAR à partir du 01/01/2001 ni même à partir du 01/07/2000.

En effet, ce document ne renseigne qu'une occupation au service d'un bureau d'intérim et non de la SA MECAR.

Or, M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne verse aux débats aucune pièce qui aurait pu constituer un commencement de preuve de ses allégations et qui aurait pu conduire la cour de céans à faire usage de la possibilité lui offerte par l'article 877 du Code judiciaire d'ordonner aux agences d'intérim et à la SA MECAR de produire aux débats la preuve du fait selon lequel M. CXXXXXXXXX JXXXXX aurait été mis à la disposition de la SA MECAR en qualité de travailleur intérimaire avant son engagement dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée déterminée avec effet au 02/04/2001.

Cette disposition légale n'impose aucune obligation au juge mais lui offre la possibilité d'ordonner à une partie ou à un tiers de produire aux débats un document contenant la preuve d'un fait pertinent lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par ce tiers ou par cette partie de cette pièce (Cass., 02/06/1977, Pas., I, p. 1012 ; Cass., 14/12/1995, Pas., I, p. 1165).

Très clairement, dès lors que les conditions d'application de l'article 877 du Code judiciaire ne sont, en l'espèce, pas réunies, la cour de céans n'estime pas nécessaire d'ordonner cette mesure d'instruction.

Il ne saurait, en effet, être fait grief à la SA MECAR de refuser de collaborer à l'administration de la preuve alors même qu'il n'est nullement établi que cette dernière serait en possession de la preuve des allégations de M. CXXXXXXXXX JXXXXX puisque le seul élément dont la véracité est établie porte sur l'occupation par deux bureaux d'intérim de M. CXXXXXXXXX JXXXXX , à tout le moins durant la période s'étendant du 01/07/2000 au 31/03/2001 mais non de sa mise à disposition en qualité d'intérimaire au service de la SA MECAR.

Il s'impose, dès lors, de déclarer le chef de demande originaire de M. CXXXXXXXXX JXXXXX portant sur le bénéfice d'une indemnité compensatoire complémentaire de préavis correspondant à 1 mois de rémunération non fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

L'appel de la SA MECAR est fondé quant à ce.

I.2. Quant au fondement du second chef de demande originaire portant sur l'amende civile pour non-communication des motifs concrets du licenciement

I.2.a) Position des parties

M. CXXXXXXXXX JXXXXX fait valoir qu'en date du 19/03/2020, il a demandé, par courrier recommandé, la communication des motifs concrets de son licenciement à la SA MECAR mais que cette réclamation est demeurée sans réponse.

Il indique que la lettre de licenciement du 04/02/2020 ne peut être considérée comme exposant d'initiative les motifs concrets de son licenciement.

En effet, fait observer M. CXXXXXXXXX JXXXXX , la SA MECAR prétend être confrontée à des difficultés économiques depuis des années mais ne s'en explique pas outre mesure si ce n'est en prétendant avoir reçu un courrier du SPF Emploi l'ayant reconnue comme « entreprise en difficulté ».

En toute hypothèse, souligne-t-il, la SA MECAR admet, dans le cadre du débat judiciaire, ne pas avoir répondu à son courrier et ne pas lui avoir notifié les motifs concrets de son licenciement de telle sorte que l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT n° 109 est incontestablement due, soit la somme de 1.698,54 € provisionnels.

De son côté, la SA MECAR, tout en reconnaissant n'avoir pas répondu au courrier du conseil de M. CXXXXXXXXX JXXXXX du 19/03/2020 réclamant la communication des motifs concrets de son licenciement, fait, toutefois, valoir que la lettre de licenciement du 04/02/2020 était suffisamment et concrètement motivée au regard des exigences de la CCT n° 109 puisqu'il ne s'agissait pas d'une formule stéréotypée et de motifs vagues.

Elle considère qu'il était parfaitement inutile qu'elle renvoie à M. CXXXXXXXXX JXXXXX un nouveau courrier de motivation aux termes duquel elle se serait contentée de reproduire le contenu de la lettre de licenciement.

Au demeurant, note la SA MECAR, M. CXXXXXXXXX JXXXXX n'ignorait absolument pas qu'elle avait été reconnue « entreprise en difficulté » par une notification du SPF Emploi du 10/12/2019 et qu'une CCT d'entreprise avait été conclue dans la foulée prévoyant l'octroi d'une indemnité particulière dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise ainsi que le licenciement sec de 5 travailleurs dont M. CXXXXXXXXX JXXXXX et l'octroi d'une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 1 mois de rémunération.

Elle postule la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à ce chef de demande.

I.2.b) Position de la cour de céans.

En vertu des articles 4 à 7 de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail » (article 4).

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 5).

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 6).

« Si l'employeur ne communique par les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au 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 » (article 7 § 1^{er}).

S'agissant des motifs qui doivent être communiqués dans ce cadre, le rapport au Roi précédant la CCT n° 109 précise ce qui suit :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur ».

Comme le précise à juste titre le tribunal du travail francophone de Bruxelles dans un jugement du 7 décembre 2016, « *la première phrase de l'extrait du rapport est importante : il appartient à l'employeur de communiquer au travailleur un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. L'objectif de cette obligation est de permettre au travailleur d'apprécier, à la lecture de la motivation, si oui ou non son licenciement présente un caractère raisonnable.*

Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés » (Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 07/12/2016, RG 15/1281/A, librement consultable sur www.portal.be).

Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs concrets ne doivent pas nécessairement être détaillés, la notion de « motifs concrets » exclut les formules stéréotypées et les motifs vagues et doit permettre au travailleur de connaître les raisons qui ont conduit au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire (en ce sens : T.T. Bruxelles (fr.), 27/01/2017, RG 15/660/A, cité par A. FRY, « *La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable* » in « *Actualités et innovations en droit social* » C.U.P., vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, p.47).

En l'espèce, il n'est pas contesté que la SA MECAR n'a réservé aucune suite à la demande de communication des « motifs concrets » du licenciement lui adressée le 19/03/2020 par le conseil de M. CXXXXXXXXX JXXXXX .

Cependant, au risque de se répéter, la cour de céans fait valoir que la CCT 109 a été instituée pour permettre à un travailleur de connaître les motifs de son licenciement et qu'à cet égard, l'article 6 prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, n'est pas tenu de répondre à la demande d'information complémentaire qui lui serait ensuite adressée par ce même travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Or, la lettre de licenciement du 04/02/2020, qui a été adressée à M. CXXXXXXXXX JXXXXX par voie recommandée, était à suffisance explicite dès lors qu'elle était concrètement motivée au regard des exigences de la CCT n° 109 puisqu'elle était rédigée comme suit :

« Compte tenu de la situation économique difficile de la société vécue depuis plusieurs années, la Direction de MECAR a reçu la 10/12/2019, la notification du Ministère de l'Emploi et du Travail, de sa reconnaissance comme entreprise en difficultés.

A cet effet, un plan social a été mis en place prévoyant entre autre, le départ de cinq personnes de la société et ce, pour raisons économiques.

Nous avons malheureusement le devoir de vous annoncer que vous faites partie de ces cinq licenciements. Votre contrat d'emploi qui vous liait depuis le 02/04/2001 sera donc rompu ce jour moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 mois et 21 semaines avec octroi d'un mois complémentaire tel que convenu dans la convention d'entreprise du 26/11/2019 négociée avec les représentants du personnel. (...) ».

Eu égard à cette motivation qui ne s'apparentait nullement à une formule stéréotypée ni à des motifs vagues, il était parfaitement superfétatoire que la SA MECAR renvoie à M. CXXXXXXXXX JXXXXX un nouveau courrier de motivation qui n'aurait, en substance, pu que reproduire le contenu de la lettre de licenciement.

Les motifs repris dans la lettre de licenciement du 04/02/2020 permettaient à M. CXXXXXXXXX JXXXXX de saisir les raisons concrètes qui avaient conduit la SA MECAR à procéder à son licenciement dès lors qu'il n'ignorait pas que la SA MECAR connaissait de réelles difficultés économiques, raisons pour lesquelles elle avait, du reste, obtenu la reconnaissance du statut « d'entreprise en difficulté » par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en date du 10/12/2019.

Par ailleurs, M. CXXXXXXXXX JXXXXX était parfaitement au courant qu’anticipant cette reconnaissance, la SA MECAR avait conclu, le 26/11/2019, une CCT d’entreprise dans le cadre de laquelle elle avait convenu avec les organisations syndicales d’un plan d’actions sociales prévoyant l’octroi d’avantages au personnel affecté par le licenciement économique auquel elle s’était vue contrainte de recourir pour assurer la pérennité de son activité (11 licenciements pour motif économique soit 3 RCC accordées – 3 démissions prises en compte et 5 licenciements secs dont celui de M. CXXXXXXXXX JXXXXX sur base de critères précis avec octroi du bénéfice d’une indemnité complémentaire de préavis fixée à 1 mois de rémunération).

Or, M. CXXXXXXXXX JXXXXX a perçu l’indemnité complémentaire d’un mois pour motif économique et il l’a acceptée sans réserve, ce qui implique qu’il était parfaitement au courant des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Dans ces conditions, la SA MECAR n’était absolument pas contrainte de répondre au conseil de M. CXXXXXXXXX JXXXXX et ce chef de demande aurait donc dû être déclaré non fondé par le premier juge.

Force est, dès lors, de constater que les dispositions de la CCT n° 109 ont été parfaitement respectées par la SA MECAR et que le chef de demande portant sur l’amende civile doit être déclaré non fondé.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu’il a fait droit à ce chef de demande originaire et, partant, de déclarer la requête d’appel fondée quant à ce.

I.3. Quant au fondement du troisième chef de demande originaire portant sur l’indemnité pour discrimination fondée sur l’état de santé

I.3.a) Position des parties

M. CXXXXXXXXX JXXXXX fait valoir que les raisons économiques alléguées par la SA MECAR pour tenter de justifier son licenciement ne sont qu’un prétexte pour se séparer d’un travailleur dont l’état de santé était précaire du fait des agissements problématiques de l’entreprise et qui se trouvait en incapacité de travail.

Il relève qu’en toute hypothèse, selon l’article 8.4. du nouveau Code civil, l’employeur doit apporter la preuve de ce qu’il allègue, à savoir des motifs invoqués, ce qui n’est pas le cas en l’espèce.

M. CXXXXXXXXX JXXXXX soutient qu’en date du 04/02/2020, la Directrice des Ressources Humaines, Mme HXXXXXXXXX, lui a fait part de son licenciement et lui a reproché les maladies de longue durée qu’il avait subies ainsi que son mi-temps médical.

Il fait, ainsi, valoir que son licenciement n'est pas dû à des raisons économiques mais bien à son état de santé, ce qui le rendait souvent absent, critère pris en considération par la SA MECAR pour procéder à son licenciement, ce qu'elle reconnaît, du reste, dans ses écrits de procédure.

Dans ce contexte, précise-t-il, il est en droit de prétendre à charge de la SA MECAR au paiement d'une indemnité pour discrimination sur pied de la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination égale à 6 mois de rémunération, soit la somme de 22.082,42 € bruts provisionnels à majorer des intérêts au taux légal.

De son côté, la SA MECAR soutient que les motifs du licenciement ne sont pas liés à l'état de santé de M. CXXXXXXXXX JXXXXX mais bien fondés sur des raisons économiques qui l'ont, du reste, conduite à se voir reconnaître la qualité « d'entreprise en difficulté » par le SPF Emploi.

Elle indique que M. CXXXXXXXXX JXXXXX a connu différentes périodes d'incapacité de travail et que si elle avait été animée de la volonté de le licencier pour ce motif, elle aurait pu se séparer de lui à cette occasion tout comme en février 2019 lorsque son poste de travail avait été supprimé en invoquant, à cet effet, des raisons économiques.

La SA MECAR estime, dès lors, que c'est en vain que M. CXXXXXXXXX JXXXXX conteste les raisons économiques auxquelles elle était confrontée pour justifier son licenciement, cette contestation étant, selon elle, d'autant plus surprenante qu'il était déjà informé « officieusement » de son licenciement dès le mois de décembre 2019 et qu'il n'a jamais considéré son licenciement comme injustifié, comme cela ressort des échanges de mails avec la Directrice des Ressources Humaines en date du 12/12/2019.

Elle ajoute que si M. CXXXXXXXXX JXXXXX avait refusé l'indemnité complémentaire perçue dans le cadre du plan social adopté dans le cadre de la CCT d'entreprise conclue suite à la reconnaissance du statut « d'entreprise en difficulté », on aurait pu admettre qu'il invoque, à l'appui de son licenciement, une discrimination fondée sur son état de santé mais dès lors qu'il a accepté cette indemnité sans la moindre réserve, il n'est plus en droit de remettre en cause le motif de son licenciement.

Il en est d'autant plus ainsi, selon la SA MECAR, que M. CXXXXXXXXX JXXXXX reconnaît qu'il était régulièrement absent et que l'absentéisme est un des critères retenus en accord avec les organisations syndicales pour procéder à des licenciements pour raisons économiques.

Enfin, elle justifie le paiement à M. CXXXXXXXXX JXXXXX d'une indemnité compensatoire de préavis en lieu et place de la « prestation du préavis » par la circonstance selon laquelle il était toujours en incapacité de travail et en mi-temps médical au moment de son licenciement.

La SA MECAR sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit au chef de demande de M. CXXXXXXXX JXXXXX portant sur l'octroi d'une indemnité protectionnelle pour discrimination fondée sur l'état de santé.

I.3.b) Position de la cour de céans

M. CXXXXXXXX JXXXXX soutient que son licenciement est constitutif d'une discrimination fondée sur son état de santé.

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après, la « Directive 2000/78 »).

La loi anti-discrimination s'applique aux relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture de la relation de travail (y compris l'application des conditions et des modalités du licenciement) (article 4, § 2, 3°, de la loi anti-discrimination).

Cette loi vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur « l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » (article 3 de la loi anti-discrimination).

Toute distinction directe fondée sur l'état de santé constitue une discrimination directe à moins que cette distinction directe ne soit justifiée objectivement par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi anti-discrimination).

Pour établir son droit à l'indemnité forfaitaire prévu par l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10/05/2007, M. CXXXXXXXX JXXXXX, qui s'estime victime d'une discrimination, doit démontrer l'existence de faits laissant présumer une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur au sens de l'article 4,4° de la loi du 10/05/2007 tel qu'applicable à l'époque litigieuse.

S'il y parvient, il incombera, ensuite, à la SA MECAR de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination.

Même si la loi (avant sa modification par l'article 3 de la loi du 20/07/2022 qui a remplacé à l'article 4,4° de la loi du 10/05/2007 les mots « état de santé actuel ou futur » par les termes « état de santé ») ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par

« état de santé actuel ou futur », ses termes sont clairs : la notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de l'adoption de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment » et s'oppose à l'état de santé passé (voir à ce sujet : CT Bruxelles, 09/01/2019, RG 2016/AB/380).

En l'espèce, M. CXXXXXXXXX JXXXXX soutient la thèse selon laquelle les motifs économiques invoqués par la SA MECAR pour justifier son licenciement « ne sont qu'un prétexte pour se séparer d'un travailleur dont l'état de santé était précaire du fait des agissements problématiques de l'entreprise et qui se trouvait en incapacité de travail ».

La cour de céans ne peut manquer de constater que M. CXXXXXXXXX JXXXXX a connu les périodes d'incapacité suivantes :

- En 2012, il s'est absenté pour maladie pendant près de 8 mois ;
- En 2015, il s'est absenté pendant 20 mois ;
- A partir du 06/08/2018 jusqu'à son licenciement du 04/02/2020, il est resté en incapacité et a repris un mi-temps médical à partir du 11/02/2019.

Par ailleurs, les raisons économiques vantées par la SA MECAR sont bien avérées.

En effet, la SA MECAR a été reconnue comme « entreprise en difficulté » par le SPF Emploi en date du 10/12/2019 sur base d'un dossier particulièrement bien étayé attestant qu'elle réunissait les conditions prescrites par l'article 77, § 4, de la loi du 03/07/1978 pour prétendre à ce statut.

C'est, dès lors, en vain que M. CXXXXXXXXX JXXXXX conteste la réalité même des raisons économiques auxquelles la SA MECAR était confrontée lors de son licenciement le 04/02/2020.

La position affichée par M. CXXXXXXXXX JXXXXX , dans le cadre du débat judiciaire, est d'autant plus surprenante que celui-ci était déjà informé « officieusement » de son futur licenciement dès le 12/12/2019 comme cela ressort des mails échangés avec la Directrice des Ressources Humaines, Mme Bxxxxxx HXXXXXXXXX .

« Bonjour Bxxxxxx,

Content de te lire, je pense que ce n'est qu'un « juste » retour de mes « dérives » et je l'accepterais ! J'ai connu l'ascension au niveau de mes différents postes chez MECAR ainsi qu'une reconnaissance dans mon boulot par le passé.

Je connaîtrais peut-être la chute, dans les deux cas, il faut faire preuve d'un minimum de lucidité et se préparer à un nouveau MECAR !!! enfin, je l'espère pour les personnes qui resteront !!!

(...) » (cfr. pièce 15 du dossier de la SA MECAR).

Le 04/02/2020, jour de son licenciement, il écrivait encore à Mme HXXXXXXXXX :
« (...), pour ce qui est de l'échange très correct, je l'ai, du moins, j'ai toujours essayé de l'être quoique l'on puisse penser même si parfois j'ai été un peu piquant ...
Malheureusement, un jour ou l'autre, il faut payer ses « erreurs », qu'elles soient volontaires ou pas et les accepter.
Cela ne sert à rien de chercher un conflit qui n'a pas lieu d'être ... ni de se mettre sur les listes électorales pour une pseudo-protection ... comme on me l'avait conseillé ... et limite imposé ... » ; (cfr. pièce 15 du dossier de la SA MECAR).

Sur base du statut « d'entreprise en difficulté » reconnu à la SA MECAR, cette dernière a conclu avec les organisations syndicales tout à la fois une CCT d'entreprise concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue en difficulté et un plan d'actions sociales dans le cadre duquel furent décidés 11 licenciements pour motifs économiques (3 RCC accordées en plus (58 ans), 3 démissions ainsi que 5 départs suivant des critères déterminés (suppression de poste/évaluation/absentéisme) dont celui de M. CXXXXXXXXX JXXXXX sur base du critère déduit de son absentéisme, ces 5 travailleurs se voyant offrir le bénéfice d'une indemnité complémentaire de préavis fixée à 1 mois.

M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne saurait sérieusement nier qu'il a été régulièrement absent même si son absence pour raisons médicales a toujours été dûment justifiée.

Il ne saurait être contesté que toute absence (aussi légitime soit-elle comme celle justifiée par un état d'incapacité de travail) est susceptible de perturber l'organisation du travail au sein d'une entreprise.

Pareille situation ne justifiera l'adoption de mesures a priori discriminatoires, comme le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail, qu'à la double condition de rechercher un but légitime par des moyens appropriés et nécessaires.

Tel est assurément le cas en l'espèce dans le chef de la SA MECAR lorsqu'il s'est agi de décider du licenciement de M. CXXXXXXXXX JXXXXX en raison des difficultés économiques auxquelles elle était confrontée.

En effet, lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise justifiée par des raisons économiques, il est légitime d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs. Il n'y a donc aucun comportement générateur de discrimination dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

Ainsi, le licenciement de M. CXXXXXXXX JXXXXX , travailleur en état d'incapacité de travail et bénéficiaire d'un mi-temps médical, décidé dans le cadre de la restructuration de la SA MECAR justifiée par des motifs économiques sur base de l'absentéisme du travailleur, critère objectif et pertinent dans la mesure où l'absentéisme est perturbateur, n'est pas discriminatoire au regard de la loi du 10/05/2007.

Si 10 travailleurs de la SA MECAR licenciés pour raisons économiques ont été contraints de « prester » leur préavis, il n'est, toutefois, pas anormal, dans le chef de la SA MECAR, d'avoir dispensé M. CXXXXXXXX JXXXXX « d'exécuter » celui-ci compte tenu de la difficulté générée par son statut de travailleur en état d'incapacité de travail : la « dispense de prestation » du préavis ne saurait en aucune façon constituer la manifestation de l'absence de réalité des difficultés économiques auxquelles la SA MECAR était confrontée puisque la reconnaissance « d'entreprise en difficulté » émane du SPF Emploi sur base de la réunion des conditions édictées par l'article 77, § 4, de la loi du 03/07/1978.

Compte tenu de l'ensemble des développements qui précèdent, force est à la cour de céans de constater que M. CXXXXXXXX JXXXXX ne saurait prétendre au bénéfice d'une indemnité pour discrimination sur pied de la loi du 10/05/2007 dès lors que son licenciement n'est pas lié à son état de santé.

Il s'impose de déclarer ce chef de demande originaire non fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a accordé à M. CXXXXXXXX JXXXXX le bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10/05/2007.

L'appel de la SA MECAR est fondé sur ce point.

I.4. Quant au fondement du quatrième chef de demande originaire portant sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

I.4.a) Position des parties

M. CXXXXXXXX JXXXXX réclame une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération estimant que son licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable.

A nouveau, il invoque le fait que le motif économique allégué par la SA MECAR n'est qu'un prétexte pour se séparer d'un travailleur à l'état de santé précaire et toujours en incapacité au moment de la rupture du contrat.

M. CXXXXXXXXX JXXXXX estime que son licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur prudent et diligent car rien ne justifie le fait qu'il fasse partie des cinq travailleurs devant quitter la société dans le cadre de ce plan social.

Il fait valoir qu'il a été licencié en raison de ses incapacités de travail, au vu du manque de précision de la lettre de licenciement et des reproches émis par la Directrice des Ressources Humaines lors de l'entretien de licenciement du 04/02/2020.

M. CXXXXXXXXX JXXXXX considère qu'en pareilles circonstances, il s'agit d'un licenciement basé sur une discrimination eu égard à son état de santé.

Il en conclut que son licenciement est manifestement déraisonnable et justifie les 17 semaines réclamées sur base des éléments suivants :

- sa volonté d'obtenir du travail au sein de l'entreprise ;
- le « bore-out » qu'il a subi en raison de ce manque de travail ;
- le fait que la Directrice des Ressources Humaines lui ait reproché son absentéisme lié à ses incapacités.

De son côté, la SA MECAR relève que ce chef de demande fait double emploi avec celui relatif à l'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé.

Elle réitère sa position selon laquelle le licenciement a été opéré pour des raisons économiques dûment justifiées de telle sorte qu'il ne saurait être qualifié de « manifestement déraisonnable ».

I.4.b) Position de la cour de céans.

La convention collective de travail n° 109, conclue au sein du Conseil national du travail, du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. 109 »), définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« 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 ». (Cfr CT Mons Arrêt 3^{ème} ch. du 28/12/2020 RG 2018/AM/381 SPRL ANT Network C : Van Theenst, 24^{ème} feuillet et suivants).

Le juge doit contrôler deux éléments pour considérer que licenciement est manifestement déraisonnable :

- Il contrôle dans un premier temps que les motifs sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- Il contrôle dans un second temps que l'exercice du droit de licencier de l'employeur équivaut à l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Ce contrôle marginal porte uniquement sur les motifs du licenciement et non sur les conditions ou les circonstances dudit licenciement.

La notion de « licenciement manifestement déraisonnable » de la convention collective de travail n°109 reprend les enseignements de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif, laquelle avait livré, aux termes de son arrêt du 22/11/2010, l'enseignement suivant : « *Un licenciement pour motif lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est arbitraire si le motif est manifestement déraisonnable* » (Cass., 22/11/2010, JTT, 2011, p.3).

Cela ressort du commentaire de la disposition : l'appréciation du caractère déraisonnable du licenciement découle, d'une part, de sa motivation n'ayant aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service et, d'autre part, de la décision qu'aurait prise un employeur normal et raisonnable (Commentaires de la Convention collective de travail n°109, conclue au sein du Conseil National du travail, du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement, disponible sur <http://www.cnt-nar.be>, p.7).

Par conséquent, le licenciement de tout travailleur doit non seulement recouvrir les motifs requis de sa relation avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais doit encore être raisonnable.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le licenciement n'est pas une mesure disproportionnée par rapport à la conduite mise en cause et le juge devra procéder au contrôle marginal de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail (voyez : V. VANNES et L. DEAR : « Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit » in « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthemis 2015, p. 143).

L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. 109 :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'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 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 ».

C'est l'article 10 de la C.C.T. n° 109 du 12/02/2014 précitée qui régit quant à lui la charge de la preuve :

« 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.*
- 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. ».*

Ainsi, l'employeur dispose du choix soit de communiquer d'initiative par écrit au travailleur les motifs qui ont conduit à son licenciement, soit de ne pas les communiquer d'emblée et d'attendre qu'une demande (répondant au prescrit de l'article 4 de la CCT n° 109) lui soit adressée.

Si l'employeur communique d'initiative par écrit les motifs du licenciement au travailleur, il ne sera pas tenu de répondre à la demande du travailleur de communiquer les motifs (formulée sur la base de l'article 5 de la CCT n° 109), pour autant que la communication faite d'initiative par l'employeur « *permette au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Dans une telle hypothèse, la sanction visée à l'article 7 de la CCT n° 109 ne sera pas applicable (A-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) – analyse critique d'une jurisprudence naissante* », RDS, 2018/3, p.330).

La cour de céans a estimé (cfr à ce sujet les développements consignés au sein du chapitre I.2.) qu'en l'espèce, la lettre de licenciement du 04/02/2020 était à suffisance explicite dès lors qu'elle était concrètement motivée au regard des exigences prescrites par la CCT n° 109.

Partant de ce constat, il appartient à M. CXXXXXXXXX JXXXXX , conformément à l'article 10 de la CCT n°109, de rapporter la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, ce qu'il s'abstient de faire en l'espèce.

Au risque de se répéter, la cour de céans rappelle que la SA MECAR prouve que le licenciement de M. CXXXXXXXXX JXXXXX a été opéré pour des motifs économiques dans le cadre d'un plan d'actions sociales faisant suite à la reconnaissance « d'entreprise en difficulté » par le SPF Emploi de telle sorte que le licenciement était bien justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs économiques sont dûment avérés et M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne démontre pas le contraire alors même que la charge de la preuve de ses allégations lui incombe.

La mission dévolue à la cour de céans se limite à procéder à un contrôle marginal de la décision de l'employeur : en d'autres termes, seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire et non l'opportunité des impératifs de gestion qui relèvent de la compétence exclusive de l'employeur qui doit procéder à un choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable qui s'offrent à lui.

Au vu des éléments qui précèdent, il convient d'admettre que le licenciement de M. CXXXXXXXXX JXXXXX aurait été décidé par n'importe quel employeur prudent et normal qui se serait trouvé dans une situation semblable c'est-à-dire confronté à des difficultés économiques dûment avérées.

Force est, ainsi, à la cour de céans de constater que M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne saurait prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (et ce indépendamment de la problématique liée au cumul éventuel entre cette indemnité et celle revendiquée sur base de la violation de la loi du 10/05/2007 dont la cour de céans n'a pas à examiner en l'espèce le fondement).

Il s'impose de déclarer ce chef de demande originaire non fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a accordé à M. CXXXXXXXXX JXXXXX le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme brute provisionnelle fixée à 14.437,59 €.

L'appel de la SA MECAR est fondé quant à ce.

I.5. Quant au fondement du cinquième chef de demande originaire portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif

I.5.a) Position des parties

M. CXXXXXXXX JXXXXX fait valoir que, dans les circonstances concrètes de la cause, la SA MECAR a manqué au principe de l'exécution de bonne foi du contrat qu'elle avait conclu avec lui et manqué aux égards que se doivent mutuellement les parties.

En effet, observe-t-il, il s'est vu notifier son congé sans même avoir été entendu par son employeur alors qu'il était en incapacité de travail « et qu'on lui avait fait des promesses en termes d'occupation pour faire suite à ses demandes récurrentes ».

M. CXXXXXXXX JXXXXX estime, ainsi, qu'il n'a pas eu l'occasion de formuler ses observations au sujet des motifs « qui sont aujourd'hui fallacieusement allégués pour justifier son licenciement ».

Ainsi, souligne-t-il, l'absence d'audition préalable qui participe au caractère abusif du congé constitue une faute entraînant la responsabilité de la SA MECAR qui rend le licenciement abusif.

M. CXXXXXXXX JXXXXX considère avoir subi un dommage distinct de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis lui versée généré par le sentiment d'injustice qu'il a ressenti et par la perte d'une chance de conserver son emploi de telle sorte qu'il sollicite la condamnation de la SA MECAR à lui verser des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 5.000 € provisionnels.

De son côté, la SA MECAR estime que les dommages et intérêts pour licenciement abusif ne peuvent se combiner avec le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT n° 109.

Elle souligne qu'elle ne fait pas partie du secteur public de telle sorte que le principe de droit administratif « audi alteram partem » ne lui est pas applicable, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par M. CXXXXXXXX JXXXXX .

La SA MECAR estime qu'en tout état de cause l'audition de M. CXXXXXXXX JXXXXX s'imposait avec d'autant moins d'évidence qu'il n'était nullement question de le licencier pour motif grave mais uniquement pour des motifs économiques dans le cadre d'un plan d'actions sociales dont il connaissait l'existence après que la Directrice des Ressources Humaines ait eu un entretien avec lui le 04/02/2020.

Elle observe que M. CXXXXXXXX JXXXXX ne démontre pas que la SA MECAR aurait commis une faute spécifique et qu'il aurait subi un dommage qui ne serait pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qu'il a perçue, cette indemnité étant censée couvrir l'entièreté du dommage.

I.5.b) Position de la cour de céans.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

- a) La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est notifié d'une manière »qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente » (Cass., 10 septembre 1971, R.W.1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, Chr.D.S., 2007, p.39), c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou lorsque le droit de rupture est détourné de sa finalité, exercé sans intérêt par l'employeur ou en lui permettant d'en retirer un avantage disproportionné, avec légèreté ou dans des circonstances fautives (voy. J.Clesse et A. Mortier, « *Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés* » In « *Le licenciement abusif* » Anthemis, 2009, p.27).

Selon la cour du travail de Liège, « la doctrine a, ainsi, pu soutenir que cette jurisprudence mettait en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui mettait fin au contrat de travail: la loyauté et la modération ou, encore, qu'était devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat (C.T. Liège, 24/8/2018, RG 2017/AM/164, inédit).

- b) Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime (P. VAN OMMESLAGHE « *Droits des obligations* » Bruxelles, Bruylant, 2010, Tome 2, p.1500) : il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail (Cass. 7/5/2001, J.T.T., 2001, p.410).

- c) Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé (Cass. 06/12/2013, Pas.,I, n° 661 et conclusions de l'avocat général T. WERQUIN). La causalité doit être certaine (I. DURANT, « *A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage* » In B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, Vol. 68, p. 27 et les références citées).

Le licenciement abusif de l'employé relève donc de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie sur le plan de la preuve par le nouveau livre 8 du Code civil (article 8.4, alinéas 1 et 2, du Code civil) et par l'article 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats (J-L. FAGNART, « *L'exécution de bonne foi des conventions* », obs.sous Cass., 19/9/1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Comme l'observe à bon droit, la cour du travail de Liège, l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts.

Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncées par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail (CT Liège, 24/08/2018 – RG 2017/AM/164 inédit -voyez, également, dans le même sens : H. Deckers et P. Joassart, « *Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités* » in « *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, » Limal, Anthemis, 2014, P. 295 ; A. Fry, , « *La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable* » In J. Clesse et H. Mormont (dir.), « *Actualités et Innovations en droit social* », Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission Université – palais, vol. 182, p. 114 et les références citées ; L. DEAR, S. GHISLAIN et A. LHOSTE « *L'indemnité pour licenciement abusif en droit*

commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 : controverse entre interdiction ou autorisation du cumul « in » Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », cinq années d'application de la CCT n° 109 », Anthemis 2020, p. 200 et suivantes).

En l'espèce, M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne prétend pas que le licenciement qui lui a été signifié le 04/02/2020 aurait été opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à sa compétence, à sa réputation, à son crédit ou à son honorabilité, ou se serait déroulé dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour lui.

Il fait grief, en réalité, à la SA MECAR de ne pas l'avoir auditionné avant son licenciement « alors qu'il était en incapacité de travail et qu'on lui avait fait des promesses en termes d'occupation pour faire suite à ses demandes récurrentes », situation constitutive d'un sentiment d'injustice dans son chef et qui lui a, également, fait perdre une chance de conserver son emploi.

L'argumentation soutenue par M. CXXXXXXXXX JXXXXX est surprenante dès lors que :

- 1) Il n'existe aucune obligation légale imposant à un employeur du secteur privé d'auditionner un travailleur préalablement au licenciement envisagé pour des motifs qui n'ont aucun lien avec sa conduite ou son comportement.
L'article 7 de la convention n° 158 de l'OIT du 22/06/1982 sur le licenciement n'est pas applicable en Belgique.
Au demeurant, la loi belge ne contrevient pas à cette disposition internationale puisque cette dernière précise que le droit du travailleur de pouvoir se défendre contre les allégations formulées par son employeur n'existe pas lorsqu'on ne peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.
Tel est assurément le cas en l'espèce puisque le licenciement de M. CXXXXXXXXX JXXXXX a été justifié par des motifs économiques s'inscrivant dans le cadre d'un plan d'actions sociales conclu entre les organisations syndicales et la SA MECAR après que le statut « d'entreprise en difficulté » ait été reconnu à cette dernière.
- 2) Néanmoins et contrairement à ce qu'allègue M. CXXXXXXXXX JXXXXX , ce dernier a été reçu le 04/02/2020 par Mme HXXXXXXXXX , Directrice des Ressources Humaines de la SA MECAR. La réalité de cet entretien ne saurait être contestée dès lors qu'aux termes d'un échange de mails avec Mme HXXXXXXXXX intervenu ce jour-là, M. CXXXXXXXXX JXXXXX a qualifié l'échange de « très correct » (voyez son mail du 04/02/2020 adressé à Mme HXXXXXXXXX à 16h27'). Il a, partant, été en mesure de faire valoir sa situation personnelle au regard de la réalité économique à laquelle la SA MECAR était confrontée.

Manifestement, M. CXXXXXXXXX JXXXXX ne démontre pas que la SA MECAR aurait commis une faute spécifique et qu'il aurait subi un dommage qui ne serait pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qu'il a perçue, cette indemnité étant censée

couvrir l'entièreté du dommage tant matériel que moral lié au licenciement.

La cour de céans peut comprendre que M. CXXXXXXXX JXXXXX ait pu ressentir un sentiment d'injustice ou de déception mais tout licenciement affecte nécessairement la capacité financière du travailleur licencié ou porte atteinte à sa capacité de résistance morale face aux aléas de la vie professionnelle.

Toutefois, en ce qui concerne M. CXXXXXXXX JXXXXX , il est surprenant qu'il fasse valoir cette argumentation en termes de conclusions dans la mesure où, lors d'un échange avec la DRH, Mme HXXXXXXXX , du 12/12/2019, il a expressément précisé ce qui suit : «... *je pense que ce n'est qu'un « juste » retour de mes dérives passées et je l'accepterai...* » (cfr. pièce 15 du dossier de la SA MECAR).

Au demeurant, il ne s'agit de toute façon pas d'un dommage distinct qui ne serait pas couvert par l'indemnité de rupture.

M. CXXXXXXXX JXXXXX n'est, dès lors, pas en droit de réclamer le bénéfice de dommages et intérêts du chef d'abus de droit faute pour lui de démontrer l'existence de circonstances dommageables qui auraient entouré la notification de son congé.

Ce chef de demande originaire doit être déclaré non fondé.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à ce chef de demande originaire de M. CXXXXXXXX JXXXXX en lui allouant le bénéfice de dommages et intérêts fixés à 5.000 € à majorer des intérêts au taux légal.

L'appel de la SA MECAR est fondé sur ce point.

I.6. Quant au fondement du sixième chef de demande originaire portant sur le paiement d'1 euro provisionnel pour toute autre somme qui lui resterait due en vertu du contrat de travail

Devant le premier juge, M. CXXXXXXXX JXXXXX n'a formulé aucune demande spécifique.

Ce chef de demande doit dès lors être déclaré non fondé et ce d'autant qu'en degré d'appel M. CXXXXXXXX JXXXXX n'a toujours formulé aucune demande complémentaire à cet égard.

Il se confirme, dès lors, qu'il n'y a pas lieu de faire droit à ce chef de demande et il convient, par conséquent, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA MECAR à la somme d'1 € brut pour toute somme qui resterait due à M. CXXXXXXXX JXXXXX en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les

parties, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement.

L'appel de la SA MECAR est fondé quant à ce.

I.7. Quant au fondement du septième chef de demande originaire portant sur la délivrance des documents sociaux rectifiés sous astreinte

M. CXXXXXXXXX JXXXXX sollicite la condamnation de la SA MECAR à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux afférents aux paiements à intervenir en exécution du présent arrêt moyennant astreinte en cas de retard.

Il ne conteste pas avoir dûment réceptionné les documents sociaux et fiscaux au moment de son licenciement.

Dans la mesure où M. CXXXXXXXXX JXXXXX est débouté par la cour de céans de l'ensemble de ses chefs de demande, il n'y a pas lieu de condamner la SA MECAR à lui délivrer de nouveaux documents sociaux et fiscaux afférents aux paiements à intervenir en exécution du présent arrêt.

Ce chef de demande originaire doit être déclaré non fondé.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA MECAR à la délivrance des documents sociaux et fiscaux afférents aux paiements qui ont fait l'objet du jugement dont appel.

L'appel de la SA MERCAR est fondé sur ce point.

I.8. Quant au fondement du huitième chef de demande originaire portant sur les dépens

Dès lors que M. CXXXXXXXXX JXXXXX succombe sur l'ensemble de ses chefs de demande, il doit supporter les dépens de première instance et d'appel.

Il ne s'impose évidemment pas de compenser partiellement les dépens entre parties puisque M. CXXXXXXXXX JXXXXX échoue sur le tout.

Partant de ce constat, il y a lieu de condamner M. CXXXXXXXXX JXXXXX aux frais et dépens des deux instances liquidés par la SA MECAR à la somme de 5.220 € se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure de base de première instance : 2.600 €

- Indemnité de procédure de base de degré d'appel : 2.600 €
- Contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne : 20 €.

A noter que la somme de 5.220 € devra être majorée des intérêts judiciaires à dater du prononcé de l'arrêt dès lors que les dépens constituent une dette de somme.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA MECAR aux frais et dépens de première instance liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

L'appel de la SA MECAR est fondé quant à ce.

PAR CES MOTIFS.

La cour,

Statuant contradictoirement ;

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré la demande de M. CXXXXXXXXX JXXXXX recevable ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, déboute M. CXXXXXXXXX JXXXXX de l'ensemble de ses chefs de demande ;

Condamne M. CXXXXXXXXX JXXXXX aux frais et dépens des deux instances liquidés par la SA MECAR à la somme de 5.220 € à augmenter des intérêts judiciaires sur cette somme se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure de base de première instance : 2.600 €
- Indemnité de procédure de base de degré d'appel : 2.600 €
- Contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne : 20 € ;

32^{ème} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 16 décembre 2022 - 2021/AM/276

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Marc CARLIER, par Monsieur Xavier VLIEGHE et Monsieur Pierre KOCH, assistés de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier, Le conseiller social, le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 16 décembre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier, Le président,

32^{ème} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 16 décembre 2022 - 2021/AM/276

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Marc CARLIER, par Monsieur Xavier VLIEGHE et Monsieur Pierre KOCH, assistés de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier, Le conseiller social, le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 16 décembre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier, Le président,

32^{ème} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 16 décembre 2022 - 2021/AM/276

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Marc CARLIER, par Monsieur Xavier VLIEGHE et Monsieur Pierre KOCH, assistés de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier, Le conseiller social, le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 16 décembre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier, Le président,

32^{ème} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 16 décembre 2022 - 2021/AM/276

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Marc CARLIER, par Monsieur Xavier VLIEGHE et Monsieur Pierre KOCH, assistés de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier, Le conseiller social, le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 16 décembre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier, Le président,

32^{ème} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 16 décembre 2022 - 2021/AM/276

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Marc CARLIER, par Monsieur Xavier VLIEGHE et Monsieur Pierre KOCH, assistés de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier, Le conseiller social, le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 16 décembre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier, Le président,

[illegible]