



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/274/A

Date du prononcé

20 avril 2023

Numéro du rôle

2022/AN/124

En cause de :

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – ouvrier – arriérés de rémunération – indemnité compensatoire de préavis – notion de congé – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – prime de fin d’année – documents sociaux

EN CAUSE :

La SRL

partie appelante, non représentée, ci-après la SRL ou l’employeur

CONTRE :

Monsieur

partie intimée, ci-après Monsieur P.

représentée par Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR, rue Saint-Jacques 32

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé par défaut réputé contradictoire à l’égard de la SRL le 10 mai 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^e chambre (R.G. n° 21/274/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 29 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l’audience publique du 18 octobre 2022 ;
- l’ordonnance basée sur l’article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l’audience publique du 16 mars 2023 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 28 octobre 2022, 2 janvier et 27 février 2023, ainsi que son dossier de pièces déposé le 3 janvier 2023 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 30 novembre 2022 et 31 janvier 2023 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 mars 2023 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 mars 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 21 avril 2021, Monsieur P. a assigné son employeur et a sollicité, aux termes de ses dernières conclusions d'instance, sa condamnation :

- Au paiement des sommes suivantes :
 - 2 656,46 € brut à titre d'arriérés de salaire de juin 2020 à majorer des intérêts légaux à dater du 30 juin 2020 ;
 - 2 767,41 € brut à titre d'arriérés de salaire de juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 juillet 2020 ;
 - 729,10 € brut à titre d'arriérés de salaire d'août 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 août 2020 ;
 - 18,48 € net à titre de frais de déplacement de juin 2020 à majorer des intérêts légaux à dater du 30 juin 2020 ;
 - 19,36 € net à titre de frais de déplacement de juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 juillet 2020 ;
 - 5,28 € net à titre de frais de déplacement d'août 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 août 2020 ;
 - 465,99 € brut à titre de primes de nuit de juin 2020 à majorer des intérêts légaux à dater du 30 juin 2020 ;
 - 465,99 € brut à titre de primes de nuit de juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 juillet 2020 ;
 - 133,14 € brut à titre de primes de nuit d'août 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 août 2020 ;
 - 16,80 € brut à titre de primes de week-ends de juin 2020 à majorer des intérêts légaux à dater du 30 juin 2020 ;
 - 16,80 € brut à titre de primes de week-ends de juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 juillet 2020 ;
 - 4,20 € brut à titre de primes de week-ends d'août 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 août 2020 ;
 - 36,25 € net à titre de fourniture et entretien des vêtements de juin 2020 à majorer des intérêts légaux à dater du 30 juin 2020 ;
 - 37,97 € net à titre de fourniture et entretien des vêtements de juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 juillet 2020 ;
 - 10,36 € net à titre de fourniture et entretien des vêtements d'août 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 août 2020 ;
 - 4 689,87 € brut à titre d'indemnité de rupture équivalente à 7 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux à dater du 7 août 2020 ;

- 2 552,63 € brut à titre de prime de fin d'année (PFA) 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 7 août 2020 ;
- 11 389,68 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, et subsidiairement à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- À lui délivrer les documents sociaux de fin de contrat (attestation d'occupation et C4 rectifié), les fiches de paie des mois de juin, juillet et août 2020, ainsi que le décompte de sortie, sous astreinte de 100 €/document/jour de retard à dater du lendemain de la signification du jugement à intervenir ;
- Aux dépens.

Par un jugement du 10 mai 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Il peut difficilement être nié que la SRL a mis un terme au contrat de travail de Monsieur P. le 7 août 2020 ;
- N'ayant pas respecté son obligation de faire prester un préavis à son travailleur, elle est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis légale ;
- Les arriérés de rémunération et la PFA ne sont pas contestés par l'employeur ;
- La SRL n'apporte aucune justification quant aux motifs du licenciement, dont tout porte à croire qu'il trouve sa source dans la demande légitime de Monsieur P. de disposer de sa rémunération, de sorte qu'un employeur normalement prudent et raisonnable n'y aurait pas procédé ;
- S'agissant du montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il est justifié de retenir le montant de l'indemnité maximale, soit 17 semaines, eu égard :
 - À l'absence de toute justification de licenciement ;
 - Au fait que celui-ci intervient en représailles à des demandes légitimes du travailleur ;
 - À la volonté manifeste de l'employeur de tenter de revenir sur une décision de licenciement en la déguisant en licenciement pour motif grave en vue d'échapper à ses obligations ;
 - À la manifeste volonté de l'employeur de nuire à son travailleur, ce qui résulte notamment du fait que, près de 2 ans après la rupture, les sommes même non contestées n'ont pas été payées au travailleur ;
- La demande de délivrance des documents sociaux est fondée et vu la manifeste volonté de la SRL de ne pas satisfaire à ses obligations, il est justifié d'assortir la condamnation de la SRL d'une astreinte.

Le tribunal a dès lors intégralement fait droit aux demandes de Monsieur P. et a condamné l'employeur aux dépens, liquidés à la somme de 1 560 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20 € au bénéfice du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur demande :

- Qu'il soit sursis à statuer et que soit mise à néant la condamnation relative au paiement d'une astreinte dans l'attente qu'il soit statué au fond après réalisation des devoirs au pénal ;
- À titre subsidiaire :
 - À titre principal, que Monsieur P. soit débouté de toutes ses prétentions et condamné au paiement des dépens des deux instances ;
 - À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où il serait considéré qu'un licenciement fautif est intervenu, que sa condamnation soit limitée au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis à l'exclusion de toute autre demande, et la compensation des dépens ;
 - En toute hypothèse, que le jugement soit mis à néant en ce qu'il a prononcé les astreintes à son encontre, et qu'il soit dit pour droit n'y avoir lieu à une quelconque astreinte.

Monsieur P. demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris, sous déduction d'une somme nette de 632,45 € versée par l'employeur le 17 octobre 2022, et la condamnation de la SRL aux dépens d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il résulte des écrits de procédure des parties que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification le 30 juin 2022.

En conséquence, l'appel formé le 29 juillet 2022 l'a été dans le délai prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel sont également remplies.

L'appel est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur P. a été occupé à partir du 28 janvier 2020 par la SRL en qualité d'ouvrier boulanger-pâtissier à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

La relation de travail a pris fin en date du 7 août 2020. Selon Monsieur P., son employeur l'a informé par téléphone de son licenciement avec effet immédiat, tandis que l'employeur indique que Monsieur P. s'en est pris violemment à lui par téléphone en indiquant qu'il ne travaillerait plus pour lui.

Le 10 août 2020, le gérant de la SRL adresse à Monsieur P. un SMS par lequel il lui indique qu'il a 24 h. pour restituer sa clé et son badge à la police d'Andenne.

Le 11 août 2020, Monsieur P. s'est présenté à la ZP 5305 où il a remis les clés et le badge d'accès à la boulangerie exploitée par la SRL.

Par SMS daté du 13 août 2020, le gérant de la SRL indique à Monsieur P. que ses affaires sont emballées dans un sac.

Par recommandé du 24 août 2020, l'employeur adresse à Monsieur P. le courrier suivant :

*« Vu vos absences injustifiées depuis le 8 août 2020,
Vu votre demande de C4 en date du 22 août 2020 par SMS,
Nous vous annonçons que nous mettons fin au contrat qui nous unit en date du 23/08/20 sans préavis et sans indemnité de rupture avec comme motif "ABANDON DE POSTE".
[...] vous recevrez votre C4 dans la première quinzaine de septembre ainsi que les 2 mois de salaire qu'il reste à vous solder, soit juillet et août. [...] »*

Le 28 septembre 2020, l'organisation syndicale de Monsieur P. adresse à l'employeur le courrier suivant :

*« Le 7 août dernier, vous avez licencié notre affilié par téléphone, ce qui est un licenciement sur-le-champ et par conséquent, avec paiement d'une indemnité de rupture. Ce licenciement est intervenu suite à la réclamation par notre affilié de son arriéré salarial (mai, juin et juillet).
Le 10 août 2020, vous avez envoyé un SMS à l'intéressé lui ordonnant de remettre les clés et le badge à la police d'Andenne dans les 24 h. Ce qui a été fait le 11 août 2020.
Vous avez depuis effectué le paiement du salaire de mai 2020 et nous vous en remercions. Cependant, les salaires de juin à août n'ont toujours pas été versés et l'intéressé n'a pas reçu les fiches de salaire des mois de juin à août 2020.*

Par ailleurs, à ce jour, l'intéressé nous informe qu'il n'a toujours pas reçu de votre part le formulaire C4-certificat de chômage consécutif à la fin de son contrat de travail (le 07/08/2020).

[...]

En outre, dans le secteur de la boulangerie, la prime de fin d'année doit être payée au moment de la sortie du travailleur.

[...]

De ce qui précède, nous vous demandons de régulariser la situation de l'intéressé, pour le 6 octobre 2020 au plus tard [...] »

Le formulaire C4 a été complété par l'employeur le 15 octobre 2020, qui y a indiqué la date du 8 août 2020 comme étant celle de fin de l'occupation, et que le contrat de travail a pris fin de commun accord entre l'employeur et le travailleur à cette même date, ce qui est manifestement erroné.

En date du 26 mars 2021, le conseil de Monsieur P. mettra une nouvelle fois l'employeur en demeure de régulariser la situation.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. Les arriérés de rémunération au sens large (salaires, primes de nuit et de week-ends, frais de déplacement, frais de vêtements)

L'employeur affirme que la majeure partie de ceux-ci ont été payés, Monsieur P. ayant reçu paiement en mains propres des sommes de 2 000,17 € le 9 août 2020, et de 1 589,71 € le 24 septembre 2020, soit sa rémunération pour les mois de juin et juillet 2020.

À l'appui de cette affirmation, l'employeur indique produire une copie des fiches de salaire remises à Monsieur P., signées par celui-ci et qui portent la mention manuscrite « *Je confirme avoir reçu l'argent* ».

Monsieur P. conteste quant à lui les paiements allégués, et indique ne pas avoir écrit cette phrase ni signé ces fiches de paie.

La cour rappelle que tout comme l'acte authentique, l'acte sous seing privé fait pleine foi entre les parties, pour autant qu'un préalable – inexistant pour l'acte authentique – soit respecté : celui de sa reconnaissance. Comme l'indiquait l'article 1323 de l'ancien Code civil, et actuellement l'article 8.19 du nouveau livre 8 du Code civil, celui auquel on oppose un acte sous seing privé doit avouer ou désavouer formellement son écriture ou sa signature.

Tant que l'auteur présumé de l'acte refuse de reconnaître l'acte et d'en assumer la paternité, celui-ci est privé de toute force probante¹, et vaut tout au plus comme présomption².

La partie qui s'obstine à invoquer cet acte en justice doit alors (conformément à l'ancien article 1324 du Code civil, devenu l'article 8.19 alinéa 2 du nouveau livre 8 du Code civil), provoquer la vérification d'écritures. L'auteur présumé d'un acte sous seing privé peut donc adopter une attitude tout à fait passive : il lui suffit de désavouer sa signature pour ôter toute force probante à l'acte, sans devoir prouver qu'il y a eu falsification. C'est la partie qui souhaite utiliser l'acte en justice qui doit prendre l'initiative de la vérification d'écritures.

Cette procédure ne peut être organisée qu'à la demande d'une des parties³.

À l'audience publique du 16 mars 2023, Monsieur P. a indiqué qu'il renonçait à sa demande subsidiaire, aux termes de laquelle il suggérait à la cour qu'il soit procédé à une vérification d'écritures.

L'employeur indique pour sa part que selon lui, ce sont les juridictions pénales qui doivent être saisies, en application de l'adage « *le criminel tient le civil en état* », alors que l'application de celui-ci suppose notamment que l'action publique soit intentée, soit qu'un juge d'instruction ou une juridiction répressive soit effectivement saisie, *quod non* en l'espèce.

La cour ne peut dès lors que constater :

- Ne pas être saisie d'une demande de vérification d'écritures ;
- Qu'elle n'est pas tenue de surseoir à statuer, l'action publique n'ayant pas été mise en mouvement d'une part, et la Cour de cassation ayant précisé que « *lorsqu'une partie dénie sa signature sur une pièce, il incombe à la partie adverse qui fonde son action, notamment, sur cette pièce de former une demande en vérification d'écritures. À défaut d'une telle demande, le juge peut poursuivre l'instruction de la cause* »⁴, jurisprudence à laquelle la cour de céans se rallie, d'autre part.

¹ C. trav. Gand 30 mars 1998, A.J.T. 1998-99, 375 ; C. trav. Liège 26 avril 2005, R.G. 7134-02, www.juridat.be.

² D. MOUGENOT, Principes de droit judiciaire privé, Larcier, 2009, p. 263 ; C. trav. Liège (sect. Namur) (13e ch.), 26 avril 2005, R.G. n° 7.134/2002, <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Mons (2e ch.), 16 octobre 2013, R.G. n° 2012/AM/65, inédit ; C. trav. Mons (6e ch.), 11 septembre 2015, R.G. n° 2014/AM/240, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

³ Civ. Louvain, 24 décembre 2002, RABG 2004, 1195 ; J.P. Wolvertem, 22 mars 2001, R.W. 2001-02, 284 ; Trib. trav. Malines 10 novembre 1975, www.juridat.be ; Civ. Louvain, 14 octobre 1986, R.G.D.C., 1988, 139 ; Civ. Louvain 24 février 1988, R.G.D.C. 1989, 172 ; Civ. Hasselt 5 septembre 1989, R.G.D.C. 1990, 239 ; Civ. Charleroi 5 mars 1991, J.T. 1991, 819.

⁴ Cass., 23 septembre 1996, *Chron. D.S.*, 1997, p. 153.

Pour le surplus, la charge de la preuve n'est pas modifiée par le nouveau livre 8 du Code civil : il appartient toujours à celui qui veut faire valoir une prétention en justice de prouver les actes juridiques ou les faits qui la fondent et à celui qui se prétend libéré d'en apporter la preuve.

En l'espèce, les sommes réclamées par Monsieur P. ne font pas l'objet de contestation quant à leur principe et leur montant, et il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que l'employeur échoue à en démontrer le paiement.

L'appel est dès lors non fondé, étant précisé qu'il devra être tenu compte du paiement de la somme de 632,45 € intervenu le 17 octobre 2022, ainsi qu'il sera précisé au niveau du dispositif du présent arrêt.

2. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail porte que « *Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux [articles] 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir* ».

En l'espèce, Monsieur P. indique que le contrat de travail a été rompu le 7 août 2020 à l'initiative de l'employeur, alors que selon ce dernier c'est Monsieur P. qui a mis fin à la relation de travail, ayant décrété qu'il ne viendrait plus travailler et usant de violence et de menaces à son encontre.

Le terme « congé » recouvre la rupture unilatérale du contrat de travail par une partie. Il n'est pas réglé en tant que tel par la loi relative aux contrats de travail, dont l'article 32 se borne à mentionner qu'il peut être mis fin au contrat de travail par la volonté d'une des parties.

La Cour de cassation définit le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin⁵.

L'extériorisation de la volonté de mettre fin au contrat, la notification du congé, peut se faire oralement, par écrit ou implicitement⁶. Il y a manifestation implicite de la volonté de mettre fin au contrat lorsque cette volonté transparaît de l'un ou l'autre comportement ou de l'une ou l'autre négligence qui ne peut être interprétée autrement que comme la manifestation

⁵ Cass., 14 mai 1975, *J.T.T.*, 1976, 206 ; Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, 240, note M. TAQUET et C. WANTIEZ ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109 ; Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, 394 et *R.A.B.G.*, 2009, 157, note V. DOOMS ; Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

⁶ Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

implicite d'une telle volonté même si la partie qui l'adopte ou la commet ne manifeste pas explicitement sa volonté de mettre fin au contrat⁷.

En vertu des articles 1315 de l'ancien Code civil (désormais : art. 8.4 du nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire, l'employeur qui prétend que le travailleur a démissionné doit en apporter la preuve⁸.

La preuve de la démission d'un travailleur peut résulter de témoignages de membres du personnel ou de personnes faisant partie de la direction⁹. Les déclarations des travailleurs faites à la demande de l'employeur peuvent également avoir force probante, même s'il convient de prendre ces déclarations avec beaucoup de prudence¹⁰.

Pour que le congé soit valable, il est cependant exigé qu'aucun doute ne subsiste quant à la volonté de donner le congé. Le congé est en effet un acte définitif qui exige que l'auteur du congé ait effectivement l'intention de rompre le contrat¹¹.

En l'espèce, à l'estime de la cour, la preuve de la démission de Monsieur P. n'est pas rapportée par l'employeur, le seul élément produit à cet égard, outre le courrier unilatéral du 23 août 2020, étant une attestation du propre frère du gérant de la SRL, à laquelle au vu de ce lien de parenté la cour ne reconnaîtra aucune valeur probante.

En revanche, la cour considère que Monsieur P. rapporte bien la preuve d'un congé donné par l'employeur le 7 août 2020, sur base des éléments suivants :

- Le SMS adressé le même jour, soit *in tempore non suspecto*, par Monsieur P. à sa fille, en lequel il lui annonce son licenciement ;
- L'attestation datée du 26 décembre 2020 du sieur L. où celui-ci indique : « *Le 7/08/2020, j'étais assis à la table à côté de Monsieur P. quand il était au téléphone. J'ai entendu Monsieur P. à plusieurs reprises dire "Je suis licencié". Après la communication il nous a confirmé à ma fille et moi qu'il était licencié.* »

Ceci est en outre confirmé par le fait que le gérant de la SRL ait exigé le 10 août 2020 que Monsieur P. lui restitue les clés et badge de la boulangerie exploitée par l'employeur, et l'ait informé le 13 août 2020 que ses affaires étaient emballées dans un sac.

L'employeur ne peut par ailleurs être suivi lorsqu'il invoque en termes de conclusions que ce congé, s'il devait être reconnu par la cour, est intervenu pour un motif grave directement lié au comportement de Monsieur P. qui aurait adopté une attitude tout à fait inadmissible sur

⁷ C. trav. Bruxelles, 19 avril 2010, *J.T.T.*, 2010, 364.

⁸ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, 232.

⁹ Trib. trav. Bruxelles, 30 mai 2002, *Orientations*, 2004, 17, G. HELIN.

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, 232.

¹¹ Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 349 ; Trib. trav. Verviers, 26 octobre 1976, *J.T.T.*, 1977, 227.

son lieu de travail (alcool et drogue) et envers son employeur (violences et menaces), puisqu'en tout état de cause la notification de ceux-ci interviendrait en-dehors du double délai préfix de 3 jours ouvrables des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même, outre que l'employeur ne rapporte ni la preuve de ces prétendus faits, ni de celui d'un abandon de poste dans le chef de Monsieur P.

Ce congé s'étant opéré de manière irrégulière, Monsieur P. est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis, dont ni le mode de calcul ni le montant ne font l'objet de contestation.

L'appel est dès lors non fondé.

3. Le licenciement manifestement déraisonnable

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « *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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹².

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine¹³ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

¹² S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

¹³ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- 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.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

En l'espèce, ainsi qu'il ressort de ce qui a été exposé ci-dessus, force est de constater que l'employeur ne rapporte aucunement la preuve de motifs ayant un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En outre, il ressort des éléments produits aux débats, et notamment des échanges de SMS intervenus le 7 août 2020 entre Monsieur P. et le gérant de la SRL, que le licenciement fait suite à des réclamations salariales de Monsieur P., et donc est survenu en représailles à des revendications légitimes de celui-ci, de sorte que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu le montant de l'indemnité maximale.

En conclusion et en synthèse, l'appel est non fondé.

4. La prime de fin d'année 2020

Si l'employeur demande aux termes du dispositif de ses conclusions de débouter Monsieur P. de toutes ses prétentions, il ne fournit aucun argument à l'encontre de cette demande originaire de Monsieur P., fondée sur la CCT du 18 décembre 2013 applicable au sein de la CP de l'industrie alimentaire relative à la prime de fin d'année et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 juillet 2014, publié au Moniteur belge du 13 novembre 2014.

L'article 6, §1^{er} de ce texte prévoit que « *perdront leur droit à une prime de fin d'année* :

- *Les ouvriers qui ont quitté volontairement l'entreprise pendant la première année de service ;*
- *Les ouvriers qui sont licenciés pour motif grave. »*

La cour de céans a déjà indiqué ci-dessus que la preuve d'un congé donné par l'employeur était rapportée en l'espèce, et qu'il ne pouvait être retenu que ledit congé était intervenu à la suite d'un motif grave de Monsieur P.

Pour le surplus, ni le mode de calcul ni le montant de la PFA réclamée ne font l'objet de contestation.

L'appel est dès lors non fondé.

5. Les documents sociaux

Cette demande est le corollaire des points examinés ci-dessus, de sorte que c'est à bon droit que les premiers juges y ont fait droit.

C'est également à raison que les premiers juges ont considéré qu'au vu de la volonté manifeste de l'employeur de ne pas satisfaire à ses obligations, il était justifié d'assortir la condamnation d'une astreinte.

L'appel est dès lors non fondé.

6. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement en vertu de l'article 747 du Code judiciaire,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions, sous déduction d'une somme nette de 632,45 € versée par l'employeur le 17 octobre 2022 ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens d'appel, et le condamne aux dépens de Monsieur P., liquidés à la somme de 1 650 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président
Monsieur Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur
Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 du Code judiciaire)
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer du greffier Stéphane HACKIN qui a concouru à cet arrêt.

Patrick POCHET,

Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le 20 avril 2023, où étaient présents :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Denys DERAMAIX,

Claude DEDOYARD.