

Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

N° d'ordre **2853**

Expédition

Numéro du répertoire

2017 / 1400

R.G. Trib. Trav.

15/1113/A

Date du prononcé

22 août 2017

Numéro du rôle

2016/AL/457

En cause de :

L/
C/
G

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00000897890-0001-0016-01-01-1



Licenciement manifestement déraisonnable – C.C.T. n° 109 –
Motif fallacieux

EN CAUSE :

La S.A. L

inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
partie appelante,

représentée par Monsieur L, administrateur délégué, assisté de son conseil,
Maître Tanguy KELECOM, avocat à 4020 LIEGE, rue des Ecoliers, 7,

CONTRE :

Madame G

partie intimée,

ayant comparu par Maître Aline TILMAN, avocat à 1040 BRUXELLES, rue des Atrébates,
123/1 et représentée par Monsieur Thierry VANDENDOOREN, délégué syndical de la FGTB,
Centrale de l'Alimentation et des Services, au sens de l'article 728, § 3 du Code judiciaire,
dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, avenue de Stalingrad, 76.

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 juin
2017, et notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 22 juin 2016 par la première chambre du tribunal du travail de Liège, division Verviers, sous le numéro 15/1113/A du rôle général ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 19 juillet 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire

PAGE 01-00000897890-0002-0016-01-01-4



- le 20 juillet 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2016 ;
- le dossier de la procédure devant le premier juge ;
 - l'ordonnance, sur pied de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23 mai 2017 ;
 - les conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe de la cour le 30 novembre 2016 ainsi que les 27 et 28 février 2017 ;
 - les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la cour le 27 janvier 2017 ;
 - les dossiers de pièces de la partie appelante reçus au greffe de la cour les 19 juillet 2016 et 27 janvier 2017 ;
 - l'avis, sur pied de l'article 754 du Code judiciaire, notifié aux conseils des parties le 24 mai 2017, reportant les plaidoiries à l'audience du 22 juin 2017 ;
 - le dossier de pièces déposé pour la partie appelante à l'audience du 22 juin 2017.

Les conseils des parties et le représentant de la partie intimée ont plaidé, et l'administrateur délégué de la partie appelant a été entendu en ses dires et explications, lors de l'audience publique du 22 juin 2017 puis la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- LES FAITS

Madame G. entre au service de la société L., en qualité d'employée administrative et commerciale, le 23 septembre 2013. Aucun contrat de travail n'est produit. Il existe cependant des fiches de paie pour la période du 23 au 30 septembre 2013 et celle du 1^{er} au 8 octobre 2013.

Une deuxième entrée en service est fixée le 21 octobre 2013. Celle-ci résulte d'un contrat de travail, signé le 18 octobre 2013, qui est conclu pour une durée indéterminée. Il existe une fiche de paie pour la période du 21 au 24 octobre 2013.

Une troisième entrée en service est fixée le 18 novembre 2013. Celle-ci résulte d'un contrat de travail, signé le 15 novembre 2013, qui est conclu pour une durée indéterminée. Il existe des fiches de paie pour cette troisième période d'occupation qui est aussi la dernière.

Toutes les fiches de paie renseignent le 23 septembre 2013 comme date d'entrée en service.

Le 12 août 2014, par lettre recommandée, la société L. notifie à Madame G. son licenciement pour motif grave :



« Par la présente, je romps votre contrat de travail aujourd'hui, le 12 août 2014, pour faute grave (vol d'une carte bancaire et utilisation frauduleuse de celle-ci). Il n'y a pas de préavis à prester ni d'indemnité de rupture à percevoir.

Le 30 juillet 2014, je me suis rendu compte que ma carte Visa portant le numéro [...] avait disparu. Par précaution, j'ai bloqué cette carte ce 31 juillet 2014.

Aujourd'hui, en examinant mes décomptes Visa, je remarque que vous avez utilisé cette carte en Albanie où vous vous trouviez en vacances pendant la période du 17 juillet au 5 août 2014. En effet, différentes transactions ont été débitées de cette carte pendant la période du 17 juillet au 30 juillet 2014 en Albanie. Les montants exacts me seront communiqués par écrit par la société VISA dans quelques heures.

J'en conclus donc que vous m'avez volé cette carte et qu'une plainte a été déposée à la police. »

Cette lettre est signée par Monsieur L., administrateur délégué de la société L.

Le certificat de chômage C4, délivré le 27 août 2014, mentionne que l'occupation a débuté le 18 novembre 2013 et pris fin le 12 août 2014.

Il renseigne comme motif précis du chômage : « *Faute grave* ».

Le 9 octobre 2014, par lettre recommandée, l'organisation syndicale de Madame G. conteste le licenciement pour motif grave.

En application de l'article 4 de la CCT N° 109, elle demande à connaître les motifs concrets du licenciement.

Elle objecte que :

- d'une part, le motif invoqué par la société L. est inexact :

- Madame G. a refusé de quitter son mari pour vivre avec Monsieur L. et ce refus a provoqué son licenciement ;
- la carte de crédit lui avait été donnée, avec le code secret, lors d'un voyage en Italie et elle avait été invitée par Monsieur L. à utiliser cette carte pendant ses vacances en Albanie ;

- d'autre part, le délai légal n'a pas été respecté.

Le 27 octobre 2014, le conseil de la société L. répond, par courrier simple, que :

- les affirmations de Madame G. ne sont étayées par aucun élément probant ;
- le délai légal prend cours à compter du jour où l'employeur a acquis, avec une certitude suffisante, la connaissance des faits ; le 11 août 2014, la société L. a reçu le relevé Visa et



acquis, avec certitude, connaissance de l'utilisation frauduleuse de la carte et des montants obtenus par Madame G.

Ce relevé Visa est communiqué le même jour :

- il est daté du 7 août 2014 et porte un cachet apposé le 11 août 2014 par la société L. ;
- il concerne les transactions du 8 juillet 2014 au 7 août 2014 ;
- au nombre de cinq, ces transactions sont opérées en Belgique, les 6, 7 et 8 juillet 2014, ainsi qu'en Albanie, les 25 et 30 juillet 2014.

Le 11 août 2015, citation est signifiée à la requête de Madame G.

II.- LE JUGEMENT ENTREPRIS

Par jugement du 22 juin 2016, le tribunal du travail de Liège, division Verviers, dit la demande recevable et fondée. Il condamne la société L. :

1° à payer à Madame G. la somme brute de 26.537,28€, augmentée des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité, et sous déduction des retenues sociales et fiscales :

- indemnité compensatoire de préavis : 13.452,94€ ;
- prime de fin d'année au prorata de l'occupation soit 8 mois : 1.753,26€ ;
- rémunération du jour férié dans le mois suivant le licenciement : 145,34€ ;
- indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : 11.185,64€.

2° aux dépens, liquidés pour Madame G. à la somme de 2.200,00€ à titre d'indemnité de procédure et pour elle-même à la somme de 240,50€.

Le jugement est ainsi motivé :

« La faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué.

Madame G. expose qu'en raison de leur relation sentimentale, Monsieur L. lui avait prêté sa carte Visa, dont il lui avait communiqué le code d'accès, pour ses vacances familiales en Albanie, où elle a effectué deux retraits.



La lettre de licenciement mentionne quant à elle que Monsieur L. aurait remarqué, le 30 juillet 2014, la disparition de sa carte de crédit, qu'il aurait fait bloquer le 31 juillet 2014, et évoque une plainte à la police.

Aucun dossier ne vient cependant étayer ces assertions et aucune réclamation n'est formulée en ce qui concerne les sommes débitées.

La société L., sur laquelle repose la charge de la preuve, reste en défaut d'établir à suffisance le motif grave qu'elle invoque à l'appui du licenciement sans préavis ni indemnité de sorte que la réclamation de Madame G., non contestée dans son montant, doit être accueillie. »

III.- L'OBJET DE L'APPEL

La société L. postule que la cour déclare l'appel recevable et fondé, réforme le jugement entrepris, déboute Madame G. de l'ensemble de ses réclamations et condamne celle-ci aux dépens d'appel et d'instance, liquidés à 2.200,00€ par instance.

IV.- LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai légaux, est recevable.

V.- LE FONDEMENT DE L'APPEL

V.1.- LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

V.1.1.- L'ARGUMENTATION DE LA PARTIE APPELANTE

La société L. affirme que :

- Madame G. a eu connaissance du code secret lors d'un voyage d'affaires en Italie ;
- le 31 juillet 2014, Monsieur L. a déclaré la perte de sa carte de crédit ;
- le 5 août 2014, par communication téléphonique, il a appris que deux montants avaient été prélevés en Albanie avec cette carte ;
- le même jour, il a signalé les faits à la police de Stavelot ;



- le 11 août 2014, il a reçu par courrier l'état de dépenses.

Le 19 juillet 2016, elle produit des pièces nouvelles :

- Une preuve d'achat de deux billets d'avion aux noms de Monsieur L. et Madame G. pour des vols, le 09 juillet 2014, Bruxelles-Munich-Bari et, le 13 juillet 2014, Bari-Munich-Bruxelles.¹
- Une attestation de présence, délivrée le 20 octobre 2014 par la police de Stavelot, certifiant :

« Monsieur L. s'est présenté en nos bureaux le 5 août 2014 à 10.55 H ainsi que le 13 août 2014 à 10.45 H. »
« Monsieur L. nous a signalé le vol de sa carte de crédit [...] Après enquête interne dans la société, une employée a avoué le vol et le retrait d'argent. Monsieur L. n'a pas déposé plainte mais souhaitait signaler les faits. »²
- Un fax adressé par la société L. à Visa afin de solliciter la transmission de :³
 - la déclaration de perte de la carte en date du 31 juillet 2014,
 - la trace de la communication d'un état de dépenses en date du 5 août 2014.

La société L. précise ensuite que :

- lors du voyage en Italie, Madame G. a payé la note d'hôtel ;
- Madame G. a été absente sans motif les 4 et 5 août 2014 ;
- le 6 août 2014, Madame G. a reconnu les faits, imploré Monsieur L. de ne pas déposer plainte à la police et autorisé une retenue sur sa rémunération du mois de juillet 2014 ;
- le 13 août 2014, Monsieur L. a signalé à la police de Stavelot que l'affaire était close.

Le 27 janvier 2017, elle ajoute des pièces nouvelles :

- Une lettre du 1^{er} décembre 2016 confirmant que la carte de crédit a été bloquée en date du 31 juillet 2014 à 08.19 H en raison de sa perte.⁴
- La fiche de paie du mois de juillet 2014 pour un montant net de 1.116,15€ et la preuve d'un virement pour un montant net de 400,43€ en date du 8 août 2014, la

¹ Pièce 3 du dossier déposé le 19 juillet 2016

² Pièce 4 du dossier déposé le 19 juillet 2016

³ Pièce 5 du dossier déposé le 19 juillet 2016

⁴ Pièce 7 du dossier déposé le 27 janvier 2017



communication précisant que les prélèvements opérés avec la carte de crédit (357,70€ et 358,02€) viennent en déduction de la rémunération.⁵

- o La fiche de paie du mois d'août 2014 pour un montant net de 544,32€, avec la mention de 2 jours d'absence injustifiée.⁶

V.1.2.- L'ARGUMENTATION DE LA PARTIE INTIMEE

Madame G. maintient que Monsieur L. lui a remis la carte de crédit, avec le code secret, pour qu'elle l'utilise durant ses vacances en Albanie, et ce dans le but de faciliter des retraits d'argent, les cartes bancaires n'étant pas toutes acceptées en dehors de la Belgique.

Elle conteste avoir volé la carte de crédit, relevant que :

- elle est partie en vacances le 15 juillet 2014 ;
- Monsieur L. prétend avoir constaté la disparition de cette carte le 31 juillet 2014 ;
- Monsieur L. utilise régulièrement cette carte et il est invraisemblable qu'un délai de deux semaines s'écoule entre la dépossession et la constatation de ce fait.

Elle conteste avoir obtenu le code secret lors du voyage en Italie au motif qu'elle aurait payé la note d'hôtel : elle souligne que l'état de dépenses ne comporte la trace d'aucune transaction dans ce pays entre le 9 et le 13 juillet 2014.

Elle nie avoir reconnu les faits invoqués par la société L. et considère que le remboursement du montant des retraits opérés en Albanie confirme sa propre version.

Elle souligne, premièrement, qu'aucune plainte n'a été déposée et, deuxièmement, que l'état de dépenses n'a pas été contesté.

A titre subsidiaire, Madame G. invoque le non-respect du délai légal.

De l'argumentation développée par la société L., elle retient que, le 5 août 2014, Monsieur L. a été informé des retraits, le 6 août 2014, le remboursement a été autorisé et, le 8 août 2014, le remboursement a été effectué par la voie d'une retenue.

⁵ Pièce 8 du dossier déposé le 27 janvier 2017

⁶ Pièce 9 du dossier déposé le 27 janvier 2017



V.1.3.- LA POSITION DE LA COUR

V.1.3.1. LE MOTIF GRAVE

Il appartient à la société L. de prouver que Madame G. a commis une faute constitutive d'un motif grave. Cette preuve n'est pas rapportée.

Les faits invoqués par la société L. ne peuvent être considérés comme établis à suffisance.

1-. Il importe de relever d'emblée que ces faits s'inscrivent dans un contexte particulier qui est celui d'une relation sentimentale entre Monsieur L. et Madame G.

2-. Le vol d'une carte de crédit n'est pas démontré en l'absence de plainte.

Une déclaration de perte ne suffit pas.

3-. L'utilisation frauduleuse d'une carte de crédit n'est pas démontrée.

La divulgation du code secret revient à Monsieur L.

Monsieur L. affirme que le code secret aurait été utilisé en Italie avec son autorisation mais ne pouvait être utilisé en Albanie faute d'autorisation.

Cette affirmation manque de toute vraisemblance :

- l'usage de la carte de crédit en Italie n'est pas prouvé alors que l'état de dépenses couvre la période au cours de laquelle les parties ont séjourné dans ce pays ;
- en congé depuis le 15 juillet 2014, Madame G. prend des vacances en Albanie ;
- la thèse selon laquelle la perte de la carte de crédit serait constatée le 31 juillet 2014 n'est pas crédible : l'état de dépenses atteste d'un usage régulier de cette carte et l'absence de réaction durant deux semaines n'est pas expliquée de manière plausible.

V.1.3.2. LE NON-RESPECT DU DELAI LEGAL

Le congé ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Il n'existe dans le cas d'espèce aucun fait qui pourrait justifier le congé pour motif grave.



Il s'y ajoute que le congé n'aurait pu opérer.

Le fait est connu lorsque la partie qui donne congé a, pour prendre une décision en pleine connaissance de cause, une certitude suffisante.

Celle-ci porte sur l'existence même du fait et sur les circonstances de nature à lui attribuer le caractère de gravité requis.

L'argumentation développée par la société L. permet de vérifier que les faits invoqués sont connus depuis trois jours ouvrables au moins :

- la perte de la carte de crédit est déclarée le 31 juillet 2014 ;
- l'utilisation de cette carte en Albanie est renseignée le 5 août 2014 ;
- le montant des retraits effectués dans ce pays est indiqué le même jour ;
- le remboursement de ce montant est effectué le 8 août 2014.

Il convient de ne pas confondre la connaissance des faits et la possibilité de prouver ceux-ci.

L'état de dépenses n'apporte aucun élément neuf.

Il ne constitue qu'un moyen de preuve. Celui-ci ne détermine pas la connaissance des faits.

Le 8 août 2014, la société L. paie la rémunération du mois de juillet 2014 en opérant une retenue pour des montants de 357,70€ et 358,02€ alors que :

1-. L'état de dépenses reprend :

- les retraits d'argent pour des montants de 363,06€ et 364,04€,
- les frais de retrait pour des montants de 8,59€ et 8,60€.

2-. Une annotation manuscrite précise que les montants de 357,70€ et 358,02€ ont été communiqués par téléphone le 5 août 2014 et que le taux de change justifie la différence.

V.1.3.3. LES RECLAMATIONS

Le calcul des montants réclamés à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année et de rémunération d'un jour férié dans le mois qui suit le licenciement paraît juste et bien vérifié. Il n'est pas contesté.



V.2. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

V.2.1. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109

La C.C.T. n° 109 consacre le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et d'obtenir une indemnisation lorsque son licenciement est manifestement déraisonnable.⁷

Son entrée en vigueur a été fixée le 1^{er} avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date.⁸

Elle est applicable dans le cas d'espèce :

- un congé pour motif grave a été donné à Madame G. le 12 août 2014 soit postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la C.C.T. n° 109 ;
- Madame G. a été engagée au service de la société L. pour une durée indéterminée ;⁹
- elle a été licenciée après les six premiers mois d'occupation.¹⁰

V.2.2. LES MOTIFS CONCRETS DU LICENCIEMENT

La C.C.T. n° 109 dispose :

- en son article 4 :

« 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. »

⁷ C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014 (M.B. du 20 mars 2014)

⁸ Article 12 de la C.C.T. n° 109

⁹ Article 8 de la C.C.T. n° 109

¹⁰ Article 2, § 2, de la C.C.T. n° 109



- en son article 5 :

« 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. »

- en son article 6 :

« 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. »

Dans le cas d'espèce

Madame G. a adressé sa demande dans le respect de l'article 4.

De sa propre initiative, la société L. a communiqué les motifs concrets qui ont conduit au licenciement de Madame G. dans le respect de l'article 6.

V.2.3. LE MECANISME PROBATOIRE

La C.C.T. n° 109 dispose en son article 10 :

« 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 les 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. »



Dans le cas d'espèce

- 1-. La société L. a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 6.
- 2-. Il incombe à Madame G. de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.¹¹

V.2.4. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

La C.C.T. n° 109 dispose en son article 8 :

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

Dans le cas d'espèce

- 1-. Le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs allégués pour licencier Madame G. ne sont pas prouvés.

- 2-. Ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il faut constater l'absence de preuve des motifs allégués pour licencier Madame G.

A elles seules, la possession et l'utilisation d'une carte de crédit étaient insuffisantes.

La société L. savait ou devait savoir que l'intention frauduleuse ne pouvait être établie : elle n'avait obtenu aucun aveu écrit et n'avait déposé aucune plainte de telle sorte qu'aucune information pénale n'avait été ouverte.

¹¹ P. CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, *Orientations*, 2014/4, p. 11 ; S. GERARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions, *Chr. D.S.*, 2014, 03, p. 148



V.2.5. L'INDEMNISATION

La C.C.T. n° 109 dispose en son article 9 :

« § 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 3 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. »

Dans le cas d'espèce

La société L. estime que la réclamation est disproportionnée.

Elle se réfère à la durée de l'occupation.

Madame G. considère que la rupture revêt un caractère abusif de la plus haute intensité.

Elle prétend que celle-ci a été inspirée par la vengeance.

La C.C.T. n° 109 trouve à s'appliquer lorsque le licenciement intervient après les six premiers mois d'occupation. Elle n'opère pas de distinction fondée sur l'ancienneté.

Le montant de l'indemnité ne peut dépendre de ce critère.¹²

La gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement s'apprécie au regard des éléments qui confèrent au licenciement ce caractère.

La société L. a détourné de son objectif économique et social le droit de licencier.

Elle a invoqué un motif grave qui n'était manifestement pas établi.

Elle a imputé à Madame G. des faits qui étaient offensants.

La cause réelle du licenciement était étrangère à la sphère professionnelle.

¹² S. GILSON, F. LAMBINET, Fifteen Shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable », in « Droit du travail tous azimuts », Commission Université-Palais, 9 décembre 2016, Larcier, pp. 365-366



« L'exercice du droit de licencier dans l'intention de nuire au travailleur est sans doute le cas le plus grave et peut justifier la sanction la plus lourde. Il est évident qu'un licenciement en représailles à des revendications ou à des plaintes légitimes du travailleur, ou à l'exercice par celui-ci d'un droit, fondamental ou non, paraît devoir entraîner une sanction lourde, et sans doute la sanction maximale lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour un motif fallacieux. Il est évident en effet qu'un motif grave sciemment erroné, construit de toutes pièces par l'employeur, notamment en représailles à des demandes du travailleur, devra être envisagé avec beaucoup plus de sévérité que le motif grave qui résulte d'une erreur d'appréciation de l'employeur. »¹³

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

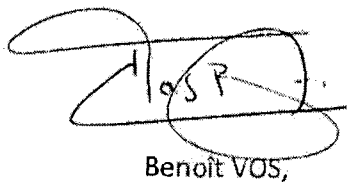
Condamne la partie appelante aux dépens d'appel, soit la somme de 2.400,00€, représentant l'indemnité de procédure.

¹³ S. GILSON, F. LAMBINET, o.c., p. 361



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

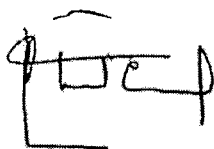
Francine ETIENNE, premier président,
Benoît VOS, conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,



Benoît VOS,



Constant LEHANSE,



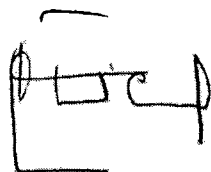
Francine ETIENNE,



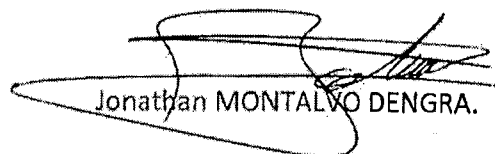
Jonathan MONTALVO DENGRA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège, le **jeudi VINGT-DEUX AOÛT DEUX MILLE DIX-SEPT**, par :

Francine ETIENNE, premier président,
Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,



Francine ETIENNE,



Jonathan MONTALVO DENGRA.

