

Numéro du répertoire 2020 / 1380
R.G. Trib. Trav. 17/2167/A
Date du prononcé 18 août 2020
Numéro du rôle 2018/AL/723
En cause de : V C/ PARTENA BUSINESS CENTER GIE

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-A siégeant en vacations

Arrêt

+ Contrat de travail – action délictuelle découlant de la violation
alléguée de la CCT n° 109 – infraction pénale – prescription
quinquennale applicable

COVER 01-00001710739-0001-0016-01-01-1



EN CAUSE :

Madame V

ci-après Mme V., partie appelante,
comparaissant par Maître Olivier MOUREAU et Maître Marie-Noëlle RAHIER, avocats à 4000
LIEGE, Quai de Rome, 2,

CONTRE :

PARTENA BUSINESS CENTER GIE, BCE 0540.948.808, dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, Rue des Chartreux, 45,
ci-après l'employeur ou le GIE, partie intimée,
comparaissant par Maître Loïc PELTZER, avocat à 1040 BRUXELLES, rue de la Loi, 57 ;

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 29 juin 2020, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 14 septembre 2018 par le tribunal du travail de Liège,
division Liège, 7^e chambre (R.G. : 17/2167/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 28 novembre
2018 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au
greffe de la Cour le 3 décembre 2018 ;



- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 14 janvier 2019 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 15 janvier 2019, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 4 mai 2020 lors de laquelle la cause a été remise à l'audience du 29 juin 2020,

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 1^{er} mars 2019 et ses conclusions de synthèse y remises le 9 octobre 2019 et encore ses conclusions additionnelles et de synthèse y remises le 9 mars 2020 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 9 juillet 2019 et ses conclusions additionnelles y remises le 9 janvier 2020 ;

- le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe de la Cour le 14 janvier 2020 et celui de l'intimée y remis le 6 avril 2020 et encore le dossier de l'intimée déposé à l'audience du 29 juin 2020 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 29 juin 2020.

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme V. est née le 1976. Le 2 octobre 2006, elle a été engagée par un secrétariat social dans les liens d'un contrat à durée indéterminée en qualité de payroll consultant, avant d'évoluer vers d'autres fonctions. Suite à un transfert conventionnel d'entreprises, elle a ensuite travaillé au sein du même groupe pour le GIE à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le 24 novembre 2015, le GIE a mis un terme à son contrat avec effet le jour-même et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis du 8 mois et 11 semaines. Le C4 renseignait comme motif « ne correspond plus aux attentes liées à l'évolution de la fonction ».



Mme V. a demandé les motifs de son licenciement. Par une lettre recommandée du 25 janvier 2016, son ex-employeur a répondu comme suit :

« Chère Madame,

Nous revenons à votre courrier recommandé du 8 décembre 2015 par lequel vous nous demandiez de vous communiquer les motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement à la date du 24 novembre 2015, comme le prévoit la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Vous trouverez ci-après les motifs concrets de votre licenciement.

Les fonctions d'Account Manager implique principalement de maintenir le portefeuille de clients existants. Par conséquent, c'est une fonction pour laquelle le management attend un minimum de 90% d'atteinte des objectifs commerciaux qui sont fixés.

En l'espèce, au cours des dernières années (2013, 2014 et 2015), vous étiez assez largement en-deça des objectifs que nous avons fixés et que nous étions en droit d'attendre.

C'est d'ailleurs pourquoi, constatant les difficultés auxquelles vous étiez confrontée dans cette fonction, la piste d'une mobilité interne a été une première fois envisagée en 2014 mais sans succès.

Le 15 septembre 2015, un entretien a eu lieu avec Mme D. pour vous mettre en garde suite aux résultats obtenus à l'issue du premier semestre 2015 et qui étaient fort décevants.

Ces difficultés étant persistantes, nous avons à nouveau envisagé la piste d'une mobilité interne au début du mois de novembre 2015, mais il n'a pas été possible de rencontrer toutes vos exigences à cet égard.

Considérant que vos résultats en tant qu'Account Manager ne rencontraient pas nos attentes et n'ayant pu trouver une solution dans le cadre d'une mobilité interne, nous avons été contraints de prendre la décision de mettre fin à votre contrat de travail.

Nous vous prions... »

Le 24 février 2016, le conseil de Mme V. a mis l'employeur en demeure de lui verser une somme totale de 33.227,14€ bruts en principal et à majorer des intérêts légaux, décomposés en 4.039,31€ de complément d'indemnité compensatoire de préavis, 6.756,00€ de bonus au prorata des prestations effectuées en 2015 et 22.431,83€ correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.



Il s'en est suivi une correspondance argumentée entre parties, qui a permis de décanter la pertinence de certains éléments revendiqués au titre de rémunération par Mme V. et par laquelle Partena a admis être redevable d'un bonus 2015 de 3.987,73€ bruts mais refusé les autres revendications de Mme V.

Mme V. a entendu initier une procédure contre son employeur par une requête déposée devant le Tribunal du travail de Liège, division Liège, le 21 novembre 2016. Néanmoins, elle a erronément visé une asbl sœur du GIE.

Mme V. a introduit une nouvelle procédure, bien dirigée contre l'employeur cette fois-ci, par une requête du 9 mai 2017. Elle demandait la condamnation du GIE à la somme de 8.310,72€ bruts correspondant au target bonus calculé au prorata des prestations accomplies durant l'année 2015, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement, mais déduction faite de la somme de 3.987,73€ déjà versée. A titre subsidiaire, elle réclamait un bonus d'un montant de 7.217,94€ bruts, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement, mais déduction faite de la somme de 3.987,73€ déjà versée.

Elle postulait également un montant de 13.195,19€ bruts correspondant à 10 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement.

Enfin, Mme V. demandait de condamner son employeur à la somme de 2.400€ à titre d'indemnité de procédure.

Le GIE demandait de dire les demandes irrecevables car tardives pour avoir été intentées plus d'un an après la cessation du contrat de travail ou à tout le moins non fondées.

Par son jugement du 14 septembre 2018, le Tribunal du travail de Liège, division Liège, a dit la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prescrite et donc irrecevable et la demande relative au bonus 2015 recevable mais non fondée. Il a également condamné Mme V. aux dépens.

Mme V. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 28 novembre 2018.



II. OBJET DE L'APPEL

Mme V. demande de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris, de condamner le GIE au paiement des sommes de :

- à titre principal, 8.310,72€ bruts correspondant au target bonus calculé au prorata des prestations accomplies durant l'année 2015, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement, mais déduction faite de la somme de 3.987,73€ déjà versée, et à titre subsidiaire, la somme de 7.217,94€ bruts, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement, mais déduction faite de la somme de 3.987,73€ déjà versée ;
- 13.195,19€ bruts correspondant à 10 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 novembre 2015 jusqu'à complet paiement.

Mme V. demande en outre de condamner son employeur aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.400€ par instance.

Le GIE demande, à titre principal, de dire les demandes de Mme V. irrecevables et de l'en débouter, ainsi que de la condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.400€ par instance.

A titre subsidiaire, il demande de dire les demandes recevables mais non fondées et d'en débouter Mme V., ainsi que de la condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.400€ par instance.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.



III.2. Fondement

L'action introduite le 21 novembre 2016 par Mme V. contre une asbl tierce appartenant au même groupe que l'employeur est sans effet à l'égard de ce dernier. Seule l'action intentée le 9 mai 2017, soit plus d'un an après la fin des relations contractuelles, à l'encontre de la bonne personne morale doit être examinée.

La question essentielle du litige est de savoir si les demandes de Mme V. doivent se voir appliquer la prescription annale, en quel cas elles sont prescrites, ou la prescription quinquennale, en quel cas elles sont admissibles.

Droit commun de la prescription des actions découlant du contrat de travail

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Les travailleurs qui invoquent un manquement à une obligation de l'employeur qui est en même temps constitutif d'une infraction pénale peuvent toutefois, à leur meilleure convenance¹, fonder leur action (civile) en réparation du dommage qui en résulte sur les articles 3² et 26³ du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

Cela suppose bien entendu qu'une infraction ait été commise par l'employeur. Dès lors, le juge est tenu de constater que les faits sur lesquels l'action est fondée tombent sous l'application de la loi pénale. Il examine à cette occasion les éléments du délit qui influent sur l'appréciation de la prescription⁴.

Si un large consensus règne pour dire que l'élément matériel est l'acte ou l'omission violant la norme, il convient de préciser que « l'élément moral implique, quant à lui, que l'auteur commette l'infraction librement et consciemment. Vu la rareté en matière de droit pénal du travail de dispositions légales définissant spécifiquement l'élément moral, le juge de fond

¹ La Cour de cassation ne laisse planer aucun doute sur la circonstance qu'il s'agit d'un libre choix : Cass., 23 octobre 2006, et Cass., 14 septembre 2010, www.juridat.be.

² « L'action pour la réparation du dommage causé par une infraction appartient à ceux qui ont souffert de ce dommage ».

³ « L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique ».

⁴ Cass., 24 février 2014, Cass., 9 février 2009, Cass., 25 octobre 2004, www.juridat.be.



constatera, dans la plupart des cas, que l'infraction se définit comme un simple acte matériel transgressant la norme incriminante, sauf la survenance d'une cause de justification objective (par exemple: un fait du prince ou un état de nécessité) ou subjective (par exemple: une erreur invincible ou un cas de force majeure) mais indépendamment de toute intention louable »⁵.

Si une action se fonde sur des faits indiquant l'existence d'une infraction le juge doit examiner l'application de la prescription visée à l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle⁶.

La plupart des infractions qui existent en droit du travail sont des délits, qui se prescrivent pas 5 ans à dater du jour où l'infraction est commise en vertu de l'article 21 du titre préliminaire.

Dans ce cas, la prescription applicable est de 5 ans et le point de départ varie en fonction de l'hypothèse (infraction instantanée, continue ou continuée). Il n'est pas requis que l'action publique ait été mise en mouvement, ni même qu'une plainte ait été déposée, pour que le délai quinquennal trouve à s'appliquer. Toutefois, si tel est le cas, il conviendra bien entendu de tenir compte des éventuels actes interruptifs de prescription qui peuvent mener à un délai de prescription supérieur à 5 ans.

Enfin, bien que son utilité pratique semble réservée à des hypothèses plus marginales de prise de connaissance décalée du dommage ou de l'identité de l'auteur, ou encore à des cas où l'infraction n'est pas un délit, l'article 2262bis, § 1^{er}, alinéa 2, du Code civil⁷ offre une garantie supplémentaire au travailleur puisqu'il fait courir le délai de prescription de 5 ans à partir du lendemain du jour où il a connaissance de son dommage et de l'identité du responsable⁸.

⁵ F. KEFER, Guide social permanent, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 240, mis à jour au 27 juillet 2015.

⁶ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2018-2019, T. 3, Malines, Wolters Kluwer, p. 2977, n° 5250, qui renvoie à Cass., 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, p. 876, concl. R. MORTIER.

⁷ « Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable ».

⁸ F. KEFER, Guide social permanent, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 410, 440 et 450, mis à jour au 27 juillet 2015 et F. KEFER, « Quand l'employeur ne respecte pas les barèmes de rémunération », *Ors.*, 2003, liv 8-9, p. 23, n° 2.



Prescription de la demande relative au « target bonus » 2015

Mme V. reproche à son ex-employeur de ne pas lui avoir versé la totalité du bonus auquel elle soutient avoir eu droit. Son action a été intentée plus d'un an après la fin du contrat de travail, mais Mme V. soutient qu'elle peut bénéficier de la prescription quinquennale, ce qui est vivement contesté.

L'infraction alléguée par Mme V. est le non-paiement de rémunération, en violation de l'article 162 du Code pénal social. Cette infraction est réprimée par une sanction de niveau 2, soit une amende pénale de 50 à 500 euros (ou une amende administrative de 25 à 250 euros). Cette sanction place le non-paiement de rémunération dans la catégorie des délits, soumis à une prescription de 5 ans.

L'employeur estime n'avoir commis aucune infraction au motif qu'il n'avait aucune obligation de verser un quelconque bonus à Mme V.

L'élément matériel de l'infraction de non-paiement de rémunération (l'acte ou l'omission violant la norme incriminante, soit l'article 162 du CPS) ne peut être considéré comme établi qu'à la condition que le bonus ait fait partie de ladite rémunération.

Or, le contrat de travail de Mme V. ne prévoit pas un tel bonus. Des avenants annuels subordonnant un bonus à la réalisation d'objectifs à atteindre pour l'année civile ont été soumis à sa signature dès 2009. Mme V. a même opté pour des options sur actions pour l'année 2013. Ces avenants étaient la seule base contractuelle par laquelle l'employeur s'obligeait, pour chaque année visée, à verser une rémunération complémentaire liée aux résultats et ils limitaient sans ambiguïté leur durée à l'année concernée.

Mme V. dépose à son dossier un « avenant au contrat de travail » ayant pour objet de fixer le montant du target bonus à partir de l'année calendrier 2015. Elle n'a pas souhaité signer ce document, estimant que les règles qui y figuraient lui étaient défavorables par comparaison aux années antérieures (point 19.1 de ses conclusions). Ce n'est donc pas par distraction qu'elle aurait oublié de revêtir de sa signature un document qu'elle acceptait par ailleurs.

Dès lors que ces avenants annuels sont la seule base pour l'octroi d'un bonus et que Mme V. n'a pas donné suite à l'offre de son employeur pour l'année litigieuse, la Cour ne peut que constater que les volontés de l'employeur et de Mme V. ne se sont pas rencontrées pour lui promettre une rémunération complémentaire à condition que certains objectifs soient réunis en 2015.



Quand bien même l'avenant 2015 aurait été signé, il prévoit en son article 1 que le target bonus n'est dû que si l'employé(e) est encore en service au moment du paiement et donc en mars de l'exercice suivant – ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Même si elle avait signé, Mme V. n'aurait pu exiger le paiement de ce bonus.

Le bonus 2015 ne faisait pas partie de sa rémunération. Si son employeur lui a versé un montant de 3.987,73€ à ce titre, c'est en vertu d'une méprise ou d'un geste de générosité qui n'est pas de nature à fonder un droit subjectif. En tout état de cause, le GIE n'a commis aucune infraction en ne versant pas le montant de bonus réclamé par Mme V.

La prescription délictuelle de 5 ans n'est pas applicable. Mme V. a introduit son action après l'expiration du délai de prescription contractuel d'un an. Son action est tardive et partant prescrite en ce qu'elle vise à obtenir un bonus pour l'année 2015.

A titre strictement surabondant, la Cour relève que quand bien même l'action aurait été introduite dans le délai, la demande relative à un complément de bonus pour l'année 2015 aurait dû être déclarée non fondée pour les motifs qui viennent d'être développés.

Prescription de la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Mme V. soutient que le fait pour un employeur de manquer aux obligations de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 (ci-après la CCT 109), et notamment de procéder à un licenciement manifestement déraisonnable constitue bien une infraction à celle-ci.

La CCT 109 concernant la motivation du licenciement a été conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014 et est entrée en vigueur le 1er avril 2014.

La CCT 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation en faveur du travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT).



Par ailleurs, en vertu de l'article 189 du Code pénal social, est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, a commis une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du présent Code. Tel est le cas de la CCT 109.

La question de savoir si un manquement à cette CCT constitue une infraction de nature à permettre une prescription quinquennale est controversée⁹. Notre Cour autrement composée a déjà statué en ce sens par le passé¹⁰.

Il est vrai que la CCT n'interdit pas en tant que tel le licenciement manifestement abusif, mais ce constat n'est pas déterminant pour exclure une infraction. En effet, la CCT prévoit une sanction au détriment de l'employeur qui a licencié de façon manifestement abusive (une indemnisation de 3 à 17 semaines). Certes, cette sanction est de nature civile, mais ne pas la respecter revient à contrevenir à l'article 9 de la CCT.

A partir du moment où l'article 189 CPS incrimine une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire, l'absence d'indemnisation d'un licenciement manifestement abusif est constitutif d'une infraction au Code pénal social. L'infraction réside dans l'absence d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, pas dans le licenciement en tant que tel.

⁹ Faisant preuve de prudence tout en soulevant la question : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, 2018-2019, T. 3, Malines, Wolters Kluwer, n° 5254 et 5257.

Estimant que le licenciement manifestement déraisonnable n'est pas en tant que tel sanctionné par une sanction de niveau 1 : A. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018, liv. 3, pp. 394-395, n°171. En faveur du délai de prescription annuel : C.-E. CLESSE et M. VERWILGHEN, « La prescription de la demande d'indemnités sur pied de la C.C.T n° 109 : prescription ex delicto ? » in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable : 5 années d'application de la CCT n° 109*, Limal, Anthémis, 2020, p. 234 et s., spéc. p. 250-251. Ces auteurs considèrent que les indemnités prévues par la CCT n° 109 constituent de la rémunération, sans pour autant être visée à ce titre par l'article 162, 1° du code pénal social. En outre, s'ils arrivent à la conclusion que c'est le délai de prescription d'un an qui s'applique, ils n'excluent pas que le non-paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable puisse être considéré comme un non-respect d'une CCT rendue obligatoire.

En faveur de l'incrimination : F. Kefer, comme ce sera développé dans un instant. Mme V. cite également en faveur d'une incrimination par le biais de l'article 189 CPS l'extrait d'un écrit d'A. MASSET, mais la référence citée n'est pas correcte, de telle sorte que la Cour n'a pu en prendre connaissance.

¹⁰ C. Trav. Liège, 17 mai 2016, *J.T.T.*, 2017, p. 160. La motivation fort ramassée et fondée uniquement sur l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle semble toutefois ne pas avoir pris en considération l'absence de délit justifiant une prescription de 5 ans.



L'omission d'indemniser le caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement constitue une violation de la CCT 109 et une infraction réprimée par l'article 189 du Code pénal social.

Comme l'écrit la doctrine la plus qualifiée lorsqu'il s'agit de se prononcer sur un problème qui mêle droit du travail et droit pénal,

« Avant l'entrée en vigueur du Code pénal social et par la suite, il a pareillement été établi, en l'absence de dispositions légales prévoyant une incrimination pénale, que l'omission de payer une indemnité pour licenciement abusif ou pour abus de droit de licencier ne constituait pas une infraction puisque tant l'ancien article 63 de la loi sur les contrats de travail régissant le licenciement abusif des ouvriers que les articles 16 et 20 de la même loi ainsi que 1134 et 1382 du Code civil pouvant s'appliquer à l'abus de droit de licencier (principalement dans des litiges concernant des employés) étaient dépourvus de sanctions pénales. Il semble que cette situation soit révolue et qu'il faille désormais accepter que, depuis l'avènement de la convention collective de travail n° 109 rendue obligatoire par arrêté royal, les actions des travailleurs qu'elle consacre en matière de motivation du licenciement et de licenciement manifestement déraisonnable soient l'objet de l'incrimination prévue à l'article 189 du Code pénal social, de sorte que les travailleurs à qui cette convention collective s'applique disposent d'une action délictuelle à mouvoir dans un délai quinquennal »¹¹.

Néanmoins, l'article 189 du Code pénal social ne punit que d'une peine de niveau 1 (soit une amende administrative et non une amende pénale) la violation de la CCT n° 109. Il ne s'agit donc pas d'un délit qui se prescrirait par 5 ans¹². Il s'agit toutefois bel et bien d'une

¹¹ F. KEFER, *Guide social permanent*, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 80, mis à jour au 27 juillet 2015. La même auteure poursuit toutefois quelques pages plus tard (n° 390) en ajoutant « C'est donc au créancier qu'il revient d'établir la preuve du fait délictueux mais aussi, le cas échéant, de son imputabilité morale au débiteur. Le débiteur, quant à lui, ne doit rien prouver: il est placé dans la même position qu'un prévenu en matière pénale. Cette difficulté en matière de preuve constitue un obstacle important pour les <actions> délictuelles qui se fonderaient sur la C.C.T. n° 109 et dont il a été question plus haut ». La Cour peine à imaginer une autre cause de justification que l'erreur invincible dans un cas de violation de la CCT n° 109 et vu la rigueur avec laquelle la jurisprudence apprécie habituellement ladite erreur, le mécanisme d'imputation de l'infraction ne semble pas particulièrement périlleux.

¹² C.-E. CLESSE et M. VERWILGHEN, « La prescription de la demande d'indemnités sur pied de la C.C.T n° 109 : prescription ex delicto ? » in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable : 5 années d'application de la CCT n° 109*, Limal, Anthémis, 2020, p. 244-247. Ces auteurs soulèvent en outre très pertinemment qu'une sanction de niveau 1 ne peut donner lieu à l'application de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'Instruction



infraction qui a causé un dommage au travailleur qui en postule l'indemnisation. La prescription quinquennale est dès lors applicable en vertu de l'article 2262*bis* du Code civil, qui a vocation à régir toutes les actions en responsabilité extracontractuelle¹³.

Encore faut-il qu'il y ait matière à responsabilité, et donc infraction. La Cour doit donc contrôler l'existence d'un élément matériel, et à le supposer établi, celle d'un élément moral.

Qu'en est-il de l'élément matériel ? L'employeur a-t-il violé la CCT n° 109 en n'accordant pas d'indemnisation pour licenciement manifestement raisonnable à Mme V. ?

Mme V. considère que son employeur l'a licenciée d'une manière manifestement déraisonnable, violant de la sorte l'article 8 de la CCT. Elle postule à titre de réparation une indemnité de 10 semaines conforme à la fourchette de 3 à 17 semaines prévue par l'article 9 de la CCT.

Mme V. a demandé et obtenu les motifs qui ont mené à son licenciement. L'argumentation de son employeur repose sur un rendement insuffisant en 2013, 2014 et 2015 et sur une incapacité de saisir la perche tendue à deux reprises d'une réorientation interne.

Mme V. relativise ses résultats jugés insuffisants en indiquant que certains collègues faisaient pire, que la fusion avec un autre groupe a impliqué des difficultés d'intégration et qu'elle a traversé des difficultés personnelles objectives (cancer et décès de sa mère). Elle conteste également la façon dont ses résultats 2015 ont été calculés (toutefois, son propre calcul la mène à 88,84% des objectifs et non 100%). Elle considère en outre que si elle n'a pas changé de fonction en juin 2014, c'est parce qu'elle n'a pas été retenue au terme d'une démarche spontanée.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur a raisonnablement pu estimer que les résultats de Mme V. traduisaient son inaptitude au poste qu'elle occupait et qu'ils étaient insuffisants. Rien ne permet d'affirmer qu'un employeur normalement prudent et diligent n'aurait jamais procédé à un tel licenciement, en particulier après l'échec de deux tentatives de réorientation (dont la seconde a avorté en raison d'attentes particulièrement élevées de

criminelle. Ils indiquent la possible application de l'article 2262*bis* du Code civil dans une hypothèse similaire (à l'appui de ce point de vue C. Trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. n° 2015/AB/423, www.terralaboris.be), tout en semblant l'exclure pour les indemnités prévues par la CCT 109.

¹³ F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2ème éd., Limal, Anthémis, 2014, p. 197, n° 212.



Mme V., qui ont amené son responsable à conclure « c'est pas gagné » après les avoir énumérées).

L'employeur n'a pas violé la CCT n° 109 en licenciant Mme V. comme il l'a fait. La preuve de l'élément matériel de l'infraction alléguée n'est pas rapportée. Il n'y a pas lieu d'appliquer la prescription délictuelle de 5 ans. Ici aussi, l'action de Mme V. est tardive et prescrite.

Encore une fois, à supposer ce chef de demande recevable, il aurait été non fondé.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

III.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner Mme V. aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, les parties s'accordent sur un montant de 2.400€ et il y a lieu de la condamner à ce montant.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être mise à charge de Mme V. qui l'a avancée.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

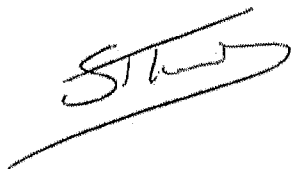
après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel de Mme V. recevable et non fondé
- Réforme le jugement entrepris en ce qu'il dit la demande relative au bonus 2015 recevable
- Constate que les demandes de Mme V. relatives tant au bonus 2015 qu'à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sont tardives et irrecevables
- Déboute Mme V. de toutes ses demandes et la condamne aux dépens d'appel, soit une indemnité de procédure de 2.400€ et la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Jean-Benoît SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Bernard WANSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,



les Conseillers sociaux,



la Présidente,



ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A, siégeant en vacations, de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix-huit août deux mille vingt, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame Nadia PIENS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,



la Présidente,

