



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/298/A

Date du prononcé

20 janvier 2023

Numéro du rôle

2022/AL/269

En cause de :

**Monsieur L
C/
SCRL**

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

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

* Contrats de travail – fixation du montant de la rémunération par référence au barème d'une autre commission paritaire – pas de droit subjectif à l'application de ce barème – heures supplémentaires – licenciement manifestement déraisonnable – licenciement abusif

* Droit judiciaire – interruption de la prescription dès le dépôt de la requête au greffe indépendamment du paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et de l'inscription de l'affaire au rôle

EN CAUSE :

Monsieur L,

domicilié à

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « **Monsieur L** »,
présent et assisté de son conseil Maître

CONTRE :

La SCRL,

dont le siège est établi à

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « **la SCRL** »,
comparaissant par Maître

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 10 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5ème Chambre (R.G. 20/298/A) ;

- la requête de Monsieur L formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 3 mai 2022 et notifiée à la SCRL par pli judiciaire le 4 mai 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 mai 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 25 mai 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 2 décembre 2022 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier de la SCRL, remis au greffe de la Cour respectivement les 20 juillet 2022 et 26 octobre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de Monsieur L, remis au greffe de la Cour le 26 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par Monsieur L à l'audience du 2 décembre 2022.

2. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 2 décembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. La SCRL a été constituée le 16 décembre 2011 au sein du groupe « C », sous la forme d'une société à finalité sociale.

Elle a pour objet la réalisation de travaux ou services de proximité et elle est agréée et subventionnée à cet effet par la Région Wallonne, en tant qu' « *initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale* » (ci-après « IDESS »), en vertu du décret wallon du 14 décembre 2006¹.

4. Monsieur L est entré au service de la SCRL le 7 avril 2015 dans les liens d'un contrat de travail pour employé conclu pour une durée indéterminée, en qualité d' « *encadrant technique dans le cadre du dispositif IDESS* » (pièce n° 1 de la SCRL).

Sa rémunération mensuelle brute fut fixée à 2.086,11 €, « *suivant le barème en vigueur* », « *la commission paritaire de référence [étant] la CP 200* » (article 4 du contrat).

Même si la SCRL l'a contesté en son temps, les parties s'accordent cependant actuellement à dire que cette rémunération fut en réalité fixée en se référant ou à tout le moins en s'inspirant au/du barème en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02², soit la sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont ressortissaient les autres entités du groupe C.

¹ Décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé « I.D.E.S.S. » (Moniteur belge du 5 janvier 2007).

² Voir notamment à ce propos le 2^{ème} alinéa de la page 24 et le 4^{ème} alinéa de la page 27 des dernières conclusions d'appel de la SCRL.

5. A partir du mois de juin 2016, Monsieur L voit par ailleurs sa rémunération mensuelle augmenter à concurrence de 2.737,19 € (cf. billet de paie de juin 2016, produit en pièce n° 11 du dossier de la SCRL).

Les parties s'accordent également actuellement à dire que ce montant a été fixé en se référant ou à tout le moins en s'inspirant à nouveau au/du barème en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02³, et force est de constater qu'il correspond effectivement à la rémunération mensuelle alors en vigueur au sein de cette commission paritaire pour l'échelon 4.2., entre 1 et 3 ans d'ancienneté (pièce n° 29 de la SCRL).

La SCRL précise pour le surplus, en termes de conclusions, que cette augmentation fut consentie à Monsieur L en considération du fait qu'après son entrée en fonction les responsabilités qu'il exerça étaient plus importantes que celles d'un encadrant technique et qu'il fut alors convenu de le désigner en qualité de « coordinateur ».

6. Le 6 septembre 2017, Monsieur L se voit notifier la rupture de son contrat moyennant un préavis destiné à prendre cours le 11 septembre 2017 pour se terminer le 1^{er} décembre 2017 (pièce n° 2 de la SCRL).

Cette rupture lui est notifiée après que la SCRL ait constaté que Monsieur L avait utilisé le véhicule de fonction mis à sa disposition pour les besoins de l'exécution de son contrat pour un voyage privé en Italie sans en avoir demandé l'autorisation.

La SCRL reviendra cependant sur cette rupture par lettre recommandée du 28 novembre 2017, après avoir finalement décidé de lui laisser une « *seconde mais dernière chance* » (pièce n° 3 de la SCRL).

7. Au printemps 2019, un changement de direction intervient au sein de la SCRL : après l'annonce du départ du directeur, Monsieur W, Madame P est désignée en qualité de nouvelle directrice.

Celle-ci adresse alors à Monsieur L trois courriers électroniques libellés comme suit :

- courrier électronique du 14 mai 2019 (ce premier courrier électronique est adressé à Monsieur L ainsi qu'à deux autres travailleurs de la SCRL) :

« *Bonjour à tous les 3,*

Trop de clients contestent leurs factures, les estimations de prix ou de temps de travail sont trop basses et les tarifs pas assez clairs.

³ Voir également à ce propos le 4^{ème} alinéa de la page 3 et le 2^{ème} alinéa de la page 24 des dernières conclusions d'appel de la SCRL.

Idem pour la lenteur des réponses aux demandes qui finissent par retourner au C [il s'agit d'une autre entreprise du groupe C].

Il faut qu'on soit mieux organisé à ces deux niveaux. Je voudrais qu'on trouve des solutions.

Cordialement, » (pièce n° 4 de la SCRL) ;

- courrier électronique du 24 mai 2019 :

« Salut M.,

Je n'ai pas l'intention de te faire la morale mais je pense qu'une petite mise au point des attentes que nous avons l'un envers l'autre serait utile.

Je crois que tu as beaucoup de choses à côté de [la SCRL] ce qui ne me pose pas de problème mais j'ai des comptes à rendre moi aussi et en ce moment, je me fais taper sur les doigts car je ne suis pas au courant de tes absences, vacances et autres.

*Je voudrais qu'on trouve une manière plus adéquate de travailler ensemble.
Je sais que Frédéric ne travaillait pas comme cela mais je ne suis pas Frédéric.*

Peut-on en discuter mardi matin ?

Cordialement, » (pièce n° 5 de la SCRL) ;

- courrier électronique du 3 septembre 2019 (sic) :

« Bonjour M.,

Le 24 mai, à la suite de vacances dont je n'avais pas été avertie ainsi que de journées de récup non annoncées, je t'ai envoyé un mail te demandant de communiquer mieux ton emploi du temps.

Nous nous sommes vu durant le mois de juillet et nous avons rediscuté de ton organisation.

Tu m'as assuré que [la SCRL] était ton fonds de commerce et que tes activités annexes n'empiétaient pas sur ton travail ici.

Le 12 août, tu as repris le travail,

Le 16 je t'ai cherché l'après-midi... ?

Le 21 tu ne t'es pas présenté et a envoyé un sms à D. à 10 h du matin expliquant une intoxication alimentaire.

*Ce vendredi 30, plus de Marc dès la fin de matinée
Ce lundi 2 septembre, pas là non plus.*

En réunion d'équipe le lundi 26, j'ai demandé texto : « quelqu'un doit-il s'absenter ce mois ? Tu n'as rien dit ... ».

*Pourquoi ? Que dois-je faire ?
Les règles sont les mêmes pour tout le monde, tu es un meneur d'hommes et un modèle pour ceux-ci mais tu ne montre pas l'exemple.*

Je compte sur toi, cela doit changer.

*Je te demande de te concentrer sur la programmation et sur tes devis, de me les rapporter et de justifier ton emploi du temps.
Trop de clients se plaignent de notre suivit.
Les dossiers [C], que tu m'as dit être en cours, ne sont pas pris en charge... (2 sur 10).*

*Je serais au bureau cet après-midi.
Je suis disponible si tu souhaite me donner des explications.*

Cordialement, » (pièce n° 6 de la SCRL).

8. Le 4 octobre 2019, Monsieur L se voit ensuite notifier la rupture de son contrat avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 13 semaines de rémunération (pièce n° 1 de Monsieur L et pièce n° 7 de la SCRL).

Les 13 semaines annoncées seront ensuite portées à 15 à la demande de Monsieur L, après rectification de l'erreur commise par la SCRL dans le calcul du délai de préavis auquel il pouvait prétendre (pièce n° 3 de Monsieur L).

9. Par courrier du 7 octobre 2019, Monsieur L demande à la SCRL de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement et lui indique en outre ce qui suit :

« Par ailleurs, j'attends également votre position quant à mes heures supplémentaires accumulées pendant plus de 4 ans ainsi que sur les barèmes non appliqués relatifs à ma fonction » (pièce n° 2 de Monsieur L et pièce n° 8 de la SCRL).

10. La SCRL répondra à ce courrier par lettre recommandée du 25 novembre 2019 libellée comme suit :

« Monsieur [L],

Par la présente, je réponds à votre courrier du 6 [lire 7] octobre 2019 faisant suite à votre licenciement.

Plusieurs points sont à aborder :

Le premier est le motif de votre licenciement qui est la réorganisation de notre entreprise. Vous n'avez pas été remplacé et vos tâches sont nouvellement réparties.

Votre seconde demande concerne votre salaire. Vous souhaitez une réévaluation rétroactive de celui-ci compte tenu des tâches qui vous étaient attribuées. Vous dites avoir été trop peu payé pour votre fonction. Or, votre salaire de 2990.42€ par mois⁴ est plus élevé que le salaire minimum imposé pour un Moniteur de classe 2 qui correspond au poste que vous occupiez depuis 4 années. Vous trouverez en annexe les grilles barémiques de la commission paritaire 327.300 et la preuve de notre respect de celles-ci.

Ensuite, vous abordez des heures supplémentaires à récupérer mais nous n'avons nulle trace de celles-ci. Les heures supplémentaires doivent être tenues au jour le jour et nous ne pouvons vous payer sans preuve ni détail de votre emploi du temps.

[...].

Bien à vous, » (pièce n° 4 de Monsieur L et pièce n° 9 de la SCRL).

11. Par une requête déposée (électroniquement) le 1^{er} octobre 2020 (à 16h58) auprès du tribunal du travail de Liège, division Liège, et redéposée (électroniquement également) le 2 octobre 2020 (à 14h28) auprès du tribunal du travail de Liège, division Huy (soit la division du tribunal du travail de Liège effectivement compétente pour connaître de la présente cause), Monsieur L a postulé la condamnation de la SCRL à lui payer les différents montants suivants :

- 81.262,17 € à titre d'arriérés de rémunération « *pour défaut de paiement au barème applicable* » (montant porté à 91.320,34 € en cours de procédure),
- 65.069,76 € à titre d'heures supplémentaires impayées (évaluées à 2.208),
- 5.209,11 € à titre de complément d'indemnité de rupture résultant de la « *différence entre barèmes* » (montant porté à 5.223,78 € en cours de procédure),
- 70,00 € à titre de solde d'écochèques 2019,
- 20.000,00 € à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier,
- 19.038,81 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération (montant porté à 19.741,46 € en cours de procédure),

⁴ Il s'agit du dernier salaire mensuel en considération duquel Monsieur L était rémunéré au moment de son licenciement ; ce salaire correspond au salaire de 2.737,19 € dont il bénéficiait depuis juin 2016, compte tenu des indexations intervenues entre-temps.

à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 1^{er} juillet 2017 pour les arriérés de rémunération et depuis le 4 octobre 2019 pour les autres montants, jusqu'à complet paiement, ainsi que des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de base de 6.000,00 € et l' « *intervention pour le fonds* » de 20,00 €.

12. La SCRL a contesté toutes et chacune de ces demandes de Monsieur L en faisant essentiellement valoir :

- d'une part, que les demandes concernant le complément d'indemnité de rupture, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour abus de droit de licencier étaient à titre principal prescrites et à titre subsidiaire non fondées,
- et d'autre part, que toutes les autres demandes étaient non fondées.

A titre infiniment subsidiaire, la SCRL a demandé au tribunal de dire pour droit que la revalorisation barémique postulée par Monsieur L ne pouvait en toute hypothèse pas intervenir sur base d'une rémunération mensuelle brute de 4.337,05 € (lire 4.338,05 €), soit la rémunération revendiquée par Monsieur L telle qu'indexée au mois d'octobre 2018.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

13. Par le jugement contesté, prononcé contradictoirement entre les parties le 10 janvier 2022, après avoir écarté l'exception de prescription invoquée par la SCRL, le tribunal a déclaré non fondée chacune des demandes de Monsieur L.

Monsieur L a par ailleurs été condamné aux dépens de la SCRL, liquidés à 6.500,00 € à titre d'indemnité de procédure.

IV. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. Appel principal et demandes de Monsieur L

14. Aux termes de sa requête d'appel, telle qu'explicitée par voie de conclusions, Monsieur L reproche au tribunal de l'avoir débouté de ses différentes demandes.

Il postule donc la réformation du jugement dont appel et la condamnation de la SCRL à lui payer :

1. des arriérés de rémunération à concurrence d'un montant de 91.320,34 € ou subsidiairement à concurrence de 66.270,70 €,

2. un complément d'indemnité de rupture (différence entre le barème revendiqué et le barème appliqué pour les 15 semaines d'indemnité de rupture), soit 5.223,78 €,

subsidiairement à cette (double) demande de révision salariale :

des heures supplémentaires impayées, au nombre de 2.208, soit 65.069,76 €,

3. un solde d'écochèques de 2019 : 70,00 €,
4. une indemnité pour abus de droit de licencier, évaluée à 20.000,00 €,
5. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, soit 19.741,46 €,

sommes à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 5 juillet 2017 pour les 91.320,34 € de rémunération (ou les 65.069,76 € d'heures supplémentaires impayées) et depuis la date de la rupture, soit le 4 octobre 2019, pour le surplus, jusqu'à paiement complet.

Monsieur L postule également la condamnation de la SCRL aux dépens, liquidés comme suit dans son chef :

- | | |
|--|------------|
| - « <i>intervention pour le fonds</i> » : | 20,00 € |
| - indemnité de procédure d'instance : | 6.000,00 € |
| - « <i>intervention pour le fonds</i> » en appel : | 20,00 € |
| - indemnité de procédure d'appel : | 7.000,00 € |

IV.2. Appel incident et demandes de la SCRL

15. La SCRL a, pour sa part, formé appel incident à l'encontre du jugement entrepris, en ce qui concerne la prescription d'une partie des demandes de Monsieur L.

Elle demande pour le surplus ce qui suit à la Cour :

- à titre liminaire :
 - de constater que la requête d'appel de Monsieur L n'emportait pas appel du jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande visant au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis et que le jugement dont appel est donc définitif en ce qu'il a débouté Monsieur L de sa demande de ce chef,
 - de constater que Monsieur L n'a pas interjeté appel en ce que le tribunal n'a pas déclaré fondée sa demande visant à la prise en considération d'une

ancienneté de 15 ans et que le jugement dont appel est donc également définitif sur ce point,

- à titre principal :
 - de statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel de Monsieur L et de le déclarer non fondé,
 - de déclarer son appel incident recevable et fondé et, ce fait, de constater la prescription des demandes formulées par Monsieur L quant au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis, au licenciement manifestement déraisonnable, au licenciement abusif et au paiement des échochèques,
 - et en tout état de cause, condamner Monsieur L aux dépens, liquidés comme suit dans son chef :

- indemnité de procédure d'instance :	6.500,00 €
- indemnité de procédure d'appel :	7.000,00 €
- frais d'apprêts de signification :	163,43 €
- soit au total :	13.163,43 €
- à titre subsidiaire :
 - de confirmer le jugement dont appel et de déclarer les demandes formulées par Monsieur L non fondées,
 - et de condamner Monsieur L aux dépens, tels que liquidés ci-dessus dans son chef ;
- à titre infiniment subsidiaire :

si, par impossible, la Cour devait accueillir l'appel de Monsieur L sur l'un ou l'autre point, constater que les parties succombent respectivement sur quelques chefs et compenser les dépens.

V. RECEVABILITÉ DES APPELS

V.1. Recevabilité de l'appel principal de Monsieur L

16. L'appel principal de Monsieur L a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel paraît également avoir été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel principal est donc recevable comme tel.

17. La Cour examinera ultérieurement, s'il échet, l'étendue de cet appel en ce qui concerne le complément d'indemnité compensatoire de préavis et l'ancienneté de 15 ans postulés originellement par Monsieur L.

V.2. Recevabilité de l'appel incident de la SCRL

18. L'appel incident de la SCRL a été formé dans les premières conclusions qu'elle a déposées après l'appel principal formé à son encontre.

L'appel incident paraît donc *a priori* également recevable.

19. Monsieur L conteste cependant la recevabilité de cet appel en se prévalant du fait que la SCRL serait sans intérêt au sens du Code judiciaire pour introduire un tel appel à l'encontre d'un jugement qui ne lui cause aucun grief.

20. Il ressort en effet de la doctrine et de la jurisprudence en la matière qu'« *il faut avoir intérêt pour interjeter appel* » et que « *l'intérêt à interjeter appel se déduit de l'existence du grief résultant de la décision attaquée* ».

Il faut donc, pour le demandeur originaire, n'avoir pas obtenu intégralement gain de cause en instance. Pour le défendeur originaire, il faut avoir été condamné, fût-ce partiellement.

La partie qui a obtenu entièrement satisfaction en première instance ne peut pas interjeter appel, même si elle est mécontente des motifs de la décision qui lui donne gain de cause »⁵.

Or, tel est manifestement le cas en l'espèce, le jugement dont appel n'ayant prononcé aucune condamnation à l'encontre de la SCRL et celle-ci se contentant de lui reprocher de ne pas avoir retenu l'exception de prescription dont elle se prévalait.

21. L'appel incident de la SCRL sera donc déclaré irrecevable, ce qui n'empêchera toutefois pas la Cour d'examiner s'il échet l'exception de prescription dont la SCRL se prévaut toujours en appel, ne fût-ce qu'au titre de moyen invoqué à l'encontre de l'appel principal et des demandes réitérées par Monsieur L en degré d'appel.

⁵ J. E et X. T, Droit du procès civil – Volume 2, A – ULB-UDJ 2019, n° 846.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant aux arriérés de rémunération postulés par Monsieur L à titre de revalorisation barémique

VI.1.a. Position et moyens des parties

22. Monsieur L prétend tout d'abord que sous le couvert des qualités d' « *encadrant technique* » et de « *coordinateur* » qui lui ont été successivement attribuées par la SCRL, il aurait en réalité toujours exercé la fonction d'assistant du directeur.

Il prétend par ailleurs que dans la mesure où sa rémunération fut dès le départ fixée sur la base des barèmes de la commission paritaire n° 329.02, il aurait dû bénéficier de la rémunération prévue par ce barème en faveur des directeurs adjoints, soit de l'échelon 5.

Il apparaît cependant que le décompte des arriérés dont Monsieur L postule *in fine* le paiement à concurrence d'un montant total de 91.320,34 € a été établi en fonction du barème applicable au sein de la commission paritaire n° 327.300 au personnel d'encadrement des entreprises de travail adapté établies en Région Wallonne (cf. précisions données lors de l'audience de plaidoirie du 2 décembre 2022, telles qu'actées au procès-verbal ; voir également les pièces n° 15 et 6 du dossier de Monsieur L).

23. La SCRL conteste pour sa part que Monsieur L ait exercé la fonction de directeur adjoint et affirme qu'il n'aurait jamais exercé que des tâches relevant de la fonction de coordinateur.

Elle prétend par ailleurs que le fait que la rémunération de Monsieur L ait été fixée par référence aux barèmes en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02 ne génère aucun droit dans son chef quant à l'application des barèmes et de la classification de fonctions en vigueur au sein de cette commission paritaire dont elle ne ressortissait pas.

Elle fait également valoir que la rémunération qui a été payée à Monsieur L durant toute son occupation à son service était suffisante dans la mesure où :

- aucun barème n'existait au sein de la commission paritaire 200 dont elle aurait ressorti jusqu'en décembre 2015,
- aucun barème applicable aux IDESS n'existait non plus alors au sein de la commission paritaire 327 dont elle a ensuite ressorti à partir de janvier 2016,
- le seul barème et la seule classification de fonctions applicables en l'espèce étaient ceux qui étaient prévus par une convention collective de travail d'entreprise conclue en son sein en novembre 2012,
- et la rémunération dont Monsieur L a bénéficié était supérieure au barème prévu par cette convention collective de travail d'entreprise en faveur des « *coordinateurs* ».

La SCRL fait enfin valoir que ce premier chef de la demande de Monsieur L serait en tout état de cause partiellement prescrit pour ce qui concerne les arriérés qui seraient échus depuis plus de cinq ans au moment de l'introduction de son action devant le tribunal.

VI.1.b. En droit : dispositions et principes applicables

24. Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que la détermination du montant de la rémunération qui est due à un travailleur relève en principe de l'autonomie de la volonté des parties⁶.

Conformément à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs telle qu'établie par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette autonomie est cependant conditionnée par le respect des conventions collectives de travail applicables en matière de barèmes de rémunération et de classification de fonctions⁷.

Le respect de la hiérarchie des sources ne s'oppose en revanche pas à ce que les parties conviennent d'une rémunération supérieure aux barèmes minima applicables⁸.

25. Afin de déterminer l'étendue de l'autonomie de la volonté dont disposent les parties quant à la détermination de la rémunération due au travailleur, il convient donc d'identifier les conventions collectives de travail applicables en matière de barèmes minima et de classification de fonctions et, pour ce faire, de déterminer de quelle commission paritaire ressortit l'employeur.

VI.1.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

26. Il paraît constant et non contesté comme tel qu'aucune commission paritaire n'était, à l'origine, spécifiquement compétente pour le personnel employé occupé au sein des IDESS relevant du décret wallon précité du 14 décembre 2006.

Les IDESS ne ressortissaient ainsi et notamment :

- ni de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, qui n'était alors compétente que pour « *les entreprises de travail adapté, c'est-à-dire pour les entreprises subsidiées en tant que tels [sic] en vertu de la*

⁶ Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - Droit du travail* (2022-2023), Wolters Kluwer, n° 2749 ; E. Piret, *Guide social permanent – Droit du travail : commentaires*, Partie I – Livre I – Titre III, Chapitre II,3, n° 1060 et suivants.

⁷ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 2753 et suivants ; E. Piret, précité, n° 1150 et suivants.

⁸ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 2753 ; E. Piret, précité, n° 1190.

législation relative au reclassement social des handicapés » et les « ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par les pouvoirs publics » (cf. article 2 de l'arrêté royal du 15 janvier 1991 instituant la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et fixant sa dénomination et sa compétence, tel que modifié par l'arrêté royal du 13 octobre 1998),

- ni de la commission paritaire n° 329 pour le secteur socio-culturel, qui n'était alors notamment compétente que pour les entreprises de formation professionnelle (cf. article 2, point 9 de l'arrêté royal du 28 octobre 1993 instituant la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et fixant sa dénomination et sa compétence, tel que modifié par l'arrêté royal du 13 décembre 2000).

27. Les IDESS relevaient donc, à l'origine et par défaut, de la commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200 telle qu'elle existait avant avril 2015 et au sein de laquelle aucune convention collective de travail relative aux barèmes de rémunération et/ou à une classification de fonctions n'était alors en vigueur.

28. Pour combler ce vide, une convention collective de travail d'entreprise a été conclue au sein de la SCRL en novembre 2012 (ci-après « la CCT d'entreprise »), à l'effet de déterminer les salaires minima applicables pour les différentes fonctions identifiées, dans l'attente de l'installation d'une nouvelle commission paritaire spécifiquement compétente pour les IDESS (pièce n° 14 de la SPRL).

Six catégories de fonctions étaient prévues par cette CCT d'entreprise, parmi lesquelles figuraient notamment les fonctions suivantes :

- l'encadrant technique (seule fonction relevant de la catégorie barémique 3) :

« A une mission de soutien aux niveaux technique, administratif (en dehors de la gestion du personnel), ...

Ce travailleur possède une expérience d'au moins 3 ans dans le domaine d'activité de l'entreprise, de plus il doit pouvoir transmettre des savoirs et/ou des savoir-faire et/ou des savoir-être.

Il peut être amené à participer aux tâches du groupe.

Outre des compétences techniques utiles à la bonne réalisation de son travail, il possède un sens organisationnel, relationnel et des compétences pédagogiques. Par son action de terrain, il est amené à être un relais entre le client et l'entreprise » ;

- le coordinateur d'équipe (seule fonction relevant de la catégorie barémique 4) :

« Coordonne et gère les activités d'une équipe de travailleurs. Ainsi il passe les instructions techniques et assure le suivi de leur exécution. Il peut être amené à participer aux tâches du groupe.

Il s'occupe de la prospection et promotion des services de l'entreprise ; assure les contacts avec les clients ; effectue les devis ; conclut les contrats.

Qualifications minimales : CESS ou 6 ans d'expérience utile » ;

- l'encadrant social (seule fonction relevant de la catégorie barémique 5) :

« A un rôle de soutien du chef d'entreprise dans l'accompagnement quotidien des travailleurs en insertion et assure une intégration durable des travailleurs.

Il est appelé « accompagnateur social » dans le dispositif des entreprises d'insertion.

Qualifications minimales :

- *CESS + 3 ans d'expérience professionnelle dans un poste à responsabilité dans le secteur de l'accompagnement psychosocial*
- *ESNU ou ESU à orientation sociale ou psychologique » ;*

- le chef d'entreprise (seule fonction relevant de la catégorie barémique 6) :

« Assume la direction générale de l'entreprise et de ses différents départements. Il peut être chargé de la gestion journalière par le conseil d'administration et assurer la représentation de l'entreprise » (article 6).

Le barème minimum prévu pour un coordinateur de catégorie 4 s'élevait à l'époque (en 2008) à 1.844,18 € par mois (annexe 1 de ladite CCT d'entreprise).

29. Le ressort respectif des commissions paritaires n° 327 et n° 329 a cependant finalement été modifié par deux arrêtés royaux du 30 décembre 2014 (publiés au Moniteur belge le 20 janvier 2015) entrés en vigueur le 30 janvier 2015 (à défaut de toute disposition contraire), pour y intégrer les IDESS selon les modalités suivantes :

- intégration des IDESS constituées sous forme de sociétés à finalité sociale dans le champ d'application de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 15 janvier 1991 instituant la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et insérant un second alinéa sous l'article 2 de cet arrêté royal⁹),
- et intégration des IDESS constituées sous la forme d'ASBL dans le ressort de la commission paritaire n° 329 pour le secteur socio-culturel (arrêté royal du 30

⁹ Alinéa libellé comme suit : « La Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux est également compétente pour les travailleurs en général occupés dans le cadre d'une Initiative de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale agréée et/ou subsidiée par la Région wallonne, constituée sous forme de société à finalité sociale, à l'exception des travailleurs précités occupés par des employeurs relevant de la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors ou de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel ».

décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 28 octobre 1993 instituant la Commission paritaire pour le secteur socioculturel et insérant un nouveau point 14/1 dans l'article 2 de cet arrêté royal¹⁰).

30. Il en résulte que depuis le 30 janvier 2015 (soit dès avant l'entrée en service de Monsieur L), la SCRL ressortit de la commission paritaire n° 327 dans la mesure où elle est constituée sous la forme d'une société à finalité sociale et non sous la forme d'une ASBL.

31. Il apparaît cependant qu'aucune des conventions collectives de travail fixant des barèmes de rémunération et des classifications de fonctions qui étaient alors en vigueur au sein de la commission paritaire n° 327 n'était applicable aux employés occupés au sein des IDESS, s'agissant de conventions collectives de travail exclusivement applicables :

- soit à certains travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté établies en Région Wallonne (conventions collectives de travail du 21 novembre 1997 et du 12 juin 2001),
- soit aux travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux agréés par le « *Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met Handicap* » (convention collective de travail du 3 mai 2001),
- soit aux ouvriers non qualifiés de niveau 2, 3 ou 4 occupés dans les entreprises de travail adapté de la Région de Bruxelles-Capitale (convention collective de travail du 20 novembre 2001),
- soit à certains travailleurs occupés dans les ateliers protégés en communauté germanophone (convention collective de travail du 20 novembre 2001),
- soit aux travailleurs de l'encadrement des ateliers sociaux (convention collective de travail du 26 février 2002).

¹⁰ Point libellé comme suit : « *les services reconnus par les autorités régionales ou communautaires comme initiatives d'économie sociale d'insertion, à condition que ces services disposent d'une attestation régionale ou communautaire.*

Les initiatives d'économie sociale d'insertion visées ci-dessus sont :

- *les Initiatives de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale, agréées et/ou subsidiées par la Région wallonne, à condition qu'elles soient constituées sous forme d'association sans but lucratif ;*
- *les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi, agréées et/ou subsidiées par la Région de Bruxelles-Capitale ;*
- *les initiatives de "Lokale Diensteneconomie" (économie de services locaux), agréées et/ou subsidiées par l'Autorité flamande ;*
- *les initiatives qui ont conclu une convention avec la Communauté germanophone dans le cadre de l'insertion des chômeurs difficiles à placer ;*

32. Ce n'est *in fine* que le 4 juin 2020 qu'une convention collective de travail « *relative à la classification des fonctions et des barèmes dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région Wallonne* » sera conclue au sein de la commission paritaire n° 327.

Cette convention collective de travail n'est cependant entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2020 (article 8), soit après la fin de l'occupation de Monsieur L au service de la SCRL.

Il est donc constant et du reste non contesté comme tel que ses dispositions ne sont pas applicables en l'espèce.

33. Il résulte de ce qui précède que durant toute la période d'occupation de Monsieur L au service de la SCRL, aucune convention collective de travail sectorielle relative aux barèmes et/ou à la classification de fonctions n'était applicable au personnel employé occupé au sein des I.

Les seules conventions collectives de travail qui étaient en conséquence applicables en l'espèce étaient donc les suivantes :

- au niveau national : la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen,
- au niveau de la SCRL : la CCT d'entreprise conclue en novembre 2012.

Or, force est de constater que Monsieur L ne prétend pas – et n'établit *a fortiori* pas non plus – que la rémunération dont il a bénéficié durant toute la durée de son occupation au service de la SCRL ne respectait pas les barèmes minima prévus par l'une et/ou l'autre de ces conventions collectives de travail, fût-ce en sa prétendue qualité de directeur adjoint, cette fonction n'étant notamment pas prévue comme telle dans la classification de fonctions figurant dans la CCT d'entreprise de novembre 2012 et ne correspondant pas non plus, comme telle, ni à la fonction d'encadrant social relevant de la catégorie 5, ni de la fonction de directeur relevant de la catégorie 6 prévues par cette même CCT d'entreprise.

34. C'est à tort et en vain que Monsieur L revendique néanmoins, en sa prétendue qualité de directeur adjoint, le bénéfice de l'échelon barémique 5 en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02.

En effet :

- outre que la SCRL n'a jamais ressorti, comme telle, de la commission paritaire n° 329 et ce, que ce soit avant le 30 janvier 2015 (cette commission paritaire n'étant pas compétente pour les I), ou à partir de cette date (cette commission paritaire n'étant

depuis compétente que pour les IDESS constituées sous la forme d'ASBL, ce qui n'est pas le cas de la SCRL),

en manière telle que les barèmes de rémunération et la classification de fonctions en vigueur au sein de cette commission paritaire n'avaient pas, comme tels, vocation à s'appliquer de manière contraignante en l'espèce,

- le seul fait pour les parties de s'être librement inspirées du barème applicable au sein de la commission paritaire n° 329.02 pour la fixation de la rémunération due à Monsieur L lors de son entrée en fonction et/ou lors de l'augmentation qui lui fut consentie en juin 2016 pour lui allouer le bénéfice d'une rémunération supérieure à celle à laquelle il avait droit en vertu de la CCT d'entreprise en sa qualité de coordinateur de catégorie 4 au sens de cette CCT, ne suffit pas à rendre ces barèmes et/ou cette classification de fonctions applicables et contraignants comme tels en l'espèce ;

l'accord originaire des parties et l'augmentation consentie ultérieurement par la SCRL ne portaient en effet que sur le montant nominal de la rémunération allouée à Monsieur L et force est de constater que celui-ci demeure en défaut de prouver comme il se doit que la SCRL se serait dans le même temps engagée à lui appliquer comme tels non seulement le barème, mais également la classification de fonctions en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02 (ceci à supposer que Monsieur L puisse effectivement revendiquer la qualité de directeur adjoint et, partant, le bénéfice de l'échelon 5 du barème en vigueur au sein de cette commission paritaire, ce qui est contesté par la SCRL et ne sera pas examiné par la Cour à défaut d'intérêt, compte tenu du fait que Monsieur L ne peut précisément pas revendiquer comme tel le bénéfice de ce barème ni de la classification de fonctions en vigueur au sein de la commission paritaire n° 329.02) ;

l'attestation établie le 20 mai 2022 par Monsieur Frédéric W, ancien directeur de la SCRL et produite en pièce n° 16 du dossier de Monsieur L, est en tout cas insuffisante à établir l'existence d'un tel engagement, Monsieur W se contentant d'y préciser que la rémunération de Monsieur L fut fixée et ensuite revue selon ce barème en considération de ses fonctions de coordinateur, ce qui n'est pas (plus) contesté comme tel par la SCRL mais ne suffit pas à rendre ce barème et la classification de fonctions dont il dépend applicables et contraignants comme tels en l'espèce.

35. C'est par ailleurs tout aussi en vain que Monsieur L se prévaut du fait que toutes les autres entités faisant partie du groupe C ressortissaient à l'époque de la commission paritaire 329.02.

La détermination de la commission paritaire dont ressortit une entreprise dépend en effet de son activité propre, indépendamment de l'activité ou des activités exercées par d'autres entreprises du groupe dont elle fait éventuellement partie.

Or, en l'espèce, l'activité exercée par la SCRL est une activité « IDESS », soit une activité ressortissant à l'origine de la commission paritaire n° 200 et depuis le 30 janvier 2015 de la seule commission paritaire n° 327, compte tenu de la forme juridique sous laquelle elle est exercée (société à finalité sociale et non ASBL).

36. De même, c'est à tort et en vain qu'aux termes du décompte qu'il produit en pièce n° 15 de son dossier à l'appui de l'évaluation des arriérés barémiques auxquels il prétend à concurrence d'un montant total de 91.320,34 €, Monsieur L revendique *in fine* l'application du barème et de la classification de fonctions applicables au sein de la commission paritaire n° 327.300 au personnel d'encadrement des entreprises de travail adapté.

Ce barème et cette classification de fonctions ne sont en effet pas applicables ni contraignants non plus comme tels en l'espèce, la SCRL n'étant pas une entreprise de travail adapté au sens de l'arrêté royal du 15 janvier 1991 définissant la compétence de cette commission paritaire.

Le fait que la SCRL s'y soit elle-même référée dans sa lettre recommandée précitée du 25 novembre 2019 n'y change rien non plus, à défaut pour Monsieur L de prouver qu'elle se serait également jamais engagée à les respecter comme tels à son égard.

37. Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de Monsieur L relative aux arriérés de rémunération postulés à titre de revalorisation barémique.

VI.2. Quant au complément d'indemnité de rupture postulé par Monsieur L en conséquence de la revalorisation barémique à laquelle il prétend

38. La revalorisation barémique postulée par Monsieur L ayant été déclarée non fondée ci-avant, sa demande de complément d'indemnité de rupture en lien avec cette revalorisation est également dénuée de tout fondement.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé sur ce point, sans même qu'il y soit nécessaire d'examiner si ce point du jugement n'était pas définitif à défaut d'avoir fait l'objet d'un grief formulé par Monsieur L dès sa requête d'appel et/ou si cette demande n'était pas par ailleurs prescrite, comme le prétend la SCRL.

VI.3. Quant aux arriérés de rémunération postulés (à titre subsidiaire) à titre d'heures supplémentaires

VI.3.a. Positions et moyens des parties

39. Monsieur L prétend avoir presté 2.208 heures supplémentaires durant son occupation au service de la SCRL, à raison d'une moyenne de 12 heures par semaine.

40. La SCRL conteste cette prétention en faisant valoir que s'il est exact que Monsieur L prestait parfois au-delà de son horaire à certains moments de l'année, il bénéficia cependant de nombreux jours de repos compensatoires comme en attestent ses billets de paie, outre qu'il organisait manifestement ses journées comme il le souhaitait et qu'il était régulièrement absent, ce que sa nouvelle directrice dut du reste déplorer au cours des derniers mois de son occupation.

Elle conteste par ailleurs que Monsieur L rapporte la preuve des heures supplémentaires dont il se prévaut.

Elle fait enfin également valoir que ce chef de la demande de Monsieur L serait en tout état de cause partiellement prescrit pour ce qui concerne les arriérés qui seraient échus depuis plus de cinq ans au moment de l'introduction de son action devant le tribunal.

VI.3.b. En droit : dispositions et principes applicables

41. Selon les articles 8.4 du Livre 8 du nouveau Code civil du nouveau du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande.

Ces règles sont également applicables comme telles en matière d'heures supplémentaires, le travailleur réclamant des arriérés de rémunération de ce chef ayant la charge d'en établir à tout le moins la réalité et l'importance¹¹.

La preuve requise doit par ailleurs être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil ; à défaut, le doute profite à l'autre partie, conformément à l'article 8.4. du Livre 8 du nouveau Code civil.

¹¹ La Cour se rallie notamment à ce propos à la doctrine et à la jurisprudence majoritaires récentes, selon lesquelles l'arrêt prononcé le 14 mai 2019 par le Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-55/18 (CCOO / DB) n'a aucune incidence sur la charge de la preuve, laquelle ne doit et ne peut toujours être déterminée qu'en fonction des règles prévues par le Code civil et le Code judiciaire ; voir notamment en ce sens : G. Busschaert, « L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires – Une fausse bonne idée ? », Orientations 2021/3, p. 25 et suivantes ; C.T. Gand, 1er mars 2021, R.G. n° 2019/AG/274 ; C.T. Anvers, 26 avril 2021, R.G. n° 2020/AA/128 ; C.T. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. n° 2019/AB/431 ; C.T. Liège, 23 février 2022, R.G. n° 2021/AU/16 ; C.T. Liège, 22 juin 2022, R./G. n° 2020/AU/53.

VI.3.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

42. La Cour estime en l'espèce que Monsieur L demeure en défaut de rapporter, avec un degré suffisant de certitude, la preuve des heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées au service de la SCRL.

Les attestations établies par l'ancien directeur de la SCRL, Monsieur Frédéric W, et par l'ancien collaborateur de Monsieur L, Monsieur Daniel V, produites en pièces n° 13, 14, 16 et 17 du dossier de Monsieur L, selon lesquelles celui-ci prestait quasi quotidiennement de 7h00 du matin à 18h00 et/ou habituellement plus de 50 heures de travail par semaine, ne suffisent en tout cas pas à emporter la conviction de la Cour quant à la réalité des 2.208 heures supplémentaires alléguées par Monsieur L.

Ces attestations paraissent en effet avoir été établies pour les seuls besoins de la cause et leur teneur n'est étayée par aucun élément un tant soit peu précis et concret de nature à permettre à la SCRL et à la Cour d'en vérifier la réalité ni *a fortiori* l'exactitude.

Il ne ressort en outre d'aucun élément objectif du dossier que les auteurs de ces attestations aient été en permanence aux côtés de Monsieur L, en manière telle que la Cour doute du fait qu'ils puissent personnellement attester de prestations régulières de 11 heures par jour et/ou de plus de 50 heures par semaine dont ils auraient été directement les témoins dans le chef de Monsieur L et ce, alors même qu'il ressort de la description que celui-ci fait lui-même de sa fonction qu'il était régulièrement en déplacement à l'extérieur et qu'il n'a, de toute évidence, jamais établi ni *a fortiori* fourni à quiconque aucun justificatif ni même aucun récapitulatif de son emploi du temps, ce dont la nouvelle directrice ne manqua du reste pas de s'étonner dès après son entrée en fonction, en s'inquiétant non seulement de l'ampleur de ses activités annexes, mais également de ses absences non annoncées (pièces n° 5 et 6 de la SCRL), sans que Monsieur L ne réagisse pour autant.

Force est enfin de constater que les billets de paie produits par la SCRL font effectivement état de nombreux jours de récupération pris par Monsieur L et ce, à raison d'une quinzaine de jours par an en moyenne, tandis que Monsieur L ne produit lui-même aucune pièce de nature à établir qu'il aurait eu droit à d'autres jours de récupération, ni même qu'il aurait jamais contesté comme tel le nombre de jours de récupération qui lui fut ainsi octroyé au fil des ans, alors même qu'il prétend avoir en réalité travaillé « *quasiment un an de plus [...] que ce que le calendrier indique* ».

A nouveau, la Cour ne saurait se contenter à ce propos des attestations établies par Monsieur Frédéric W selon lesquelles ils auraient abordé à plusieurs reprises cette problématique ensemble et Monsieur W aurait relayé lui-même les doléances de Monsieur L au conseil d'administration de la SCRL mais toujours en vain, à défaut de tout élément précis et concret de nature à étayer cette affirmation, ne fût-ce que sous la forme d'extraits de procès-verbaux

du conseil d'administration et/ou d'e-mails que Monsieur W aurait adressés à l'administrateur-délégué de la SCRL, Monsieur Hervé S, alors même qu'il précise dans une de ses attestations que c'était ce dernier qui s'occupait personnellement des questions salariales (pièce n° 16 de Monsieur L).

En outre, comme déjà relevé ci-avant, loin d'avoir elle-même « *botté en touche* » sur le sujet comme Monsieur L l'affirme en termes de conclusions, la nouvelle directrice de la SCRL ne manqua pas, pour sa part, d'interpeller Monsieur L sur son emploi du temps, mais manifestement en vain.

43. Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de Monsieur L relative aux arriérés de rémunération postulés à titre d'heures supplémentaires.

VI.4. Quant au solde d'écochèques de 2019

VI.4.a. Position des parties

44. Monsieur L prétend n'avoir pas reçu les écochèques auxquels il avait droit pour 2019, que la SCRL demeurerait en défaut de prouver les lui avoir remis et qu'un montant de 70,00 € nets lui resterait dû de ce chef.

45. La SCRL conteste cette demande de Monsieur L en faisant valoir qu'il ne la justifierait ni en droit ni en fait et qu'il demeurerait en défaut de prouver qu'elle lui serait redevable de ces écochèques.

VI.4.b. Position de la Cour

46. La Cour constate que Monsieur L ne précise effectivement pas le fondement juridique de sa demande de chef.

Force est cependant de constater qu'il ressort des billets de paie des mois de mai 2019, de mai 2018, de mai 2017 et de mai 2016 produits par la SCRL en pièces n° 20 de son dossier, que Monsieur L a bénéficié durant chaque année de son occupation au service de la SCRL d'écochèques à concurrence d'un montant annuel de 250,00 € ; un montant de 62,16 € est par ailleurs mentionné au titre de « *montant total d'écochèques en cas de sortie* » sur le billet de paie d'octobre 2019.

Il résulte de ce double constat que c'est à tort que la SCRL conteste comme tel le fait qu'elle serait redevable d'écochèques à Monsieur L, puisqu'elle lui en a systématiquement reconnu le bénéfice au fil des ans, de même que dans la foulée immédiate de son licenciement.

47. Le droit à des échochèques étant ainsi établi dans le chef de Monsieur L, c'est à la SCRL qu'il appartient de prouver qu'elle s'est acquittée de son obligation à ce titre, conformément aux articles 8.4 du Livre 8 du nouveau Code civil du nouveau du Code civil et 870 du Code judiciaire.

Or, force est de constater que la SCRL demeure en défaut de prouver avoir effectivement remis à Monsieur L, dans la foulée de son licenciement, des échochèques d'une valeur de 62,16 €.

La demande de Monsieur L du chef de solde d'échochèques de 2019 est donc fondée à tout le moins à concurrence de ce montant de 62,16 €.

48. Le jugement dont appel sera en conséquence réformé en ce qu'il a débouté Monsieur L de sa demande de ce chef et la SCRL sera condamnée à lui payer la somme précitée de 62,16 € à titre de solde d'échochèques de 2019.

Monsieur L sera cependant débouté du surplus de sa demande de ce chef, à défaut de justifier le montant de 70,00 € qu'il postule à ce titre.

VI.5. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

VI.5.a. Position et moyens des parties

49. Monsieur L prétend que son licenciement serait manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109, en ce qu'il serait fondé sur un motif fallacieux, à savoir qu'il ne donnait plus satisfaction alors qu'il aurait été la cheville ouvrière de la SCRL, en ce que le motif invoqué à son appui, à savoir une réorganisation de l'entreprise, ne serait pas concret et en ce que le motif invoqué de son licenciement serait sa réclamation salariale de plus en plus appuyée.

Il estime pouvoir revendiquer de ce fait le bénéfice de l'indemnité maximale prévue par la convention collective de travail n° 109, dans la mesure où « *le motif fallacieux constitue[rait] l'archétype de ceux qui sont visés par la CCT n° 109* ».

50. La SCRL oppose tout d'abord à cette demande une exception de prescription tirée de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en se prévalant du fait que la requête déposée électroniquement par Monsieur L le 2 octobre 2020 n'aurait sorti ses effets, notamment interruptifs de la prescription, que le 7 octobre 2020, soit à la date de la réception du paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et de l'inscription de la cause au rôle.

Elle conteste, à titre subsidiaire, que le licenciement de Monsieur L soit manifestement déraisonnable en faisant essentiellement valoir ce qui suit :

- qu'elle a répondu à la demande de communication des motifs ayant conduit à son licenciement qui lui a été adressée par Monsieur L en se prévalant d'un motif de réorganisation,
- que ce motif serait réel et établi,
- que le licenciement de Monsieur L serait également en lien avec son comportement, comme en attesteraient notamment les trois courriers électroniques qui lui furent adressés les 14 mai, 24 mai et 3 septembre 2019,
- qu'il lui incombait de diminuer les dépenses,
- que le poste de Monsieur L aurait été supprimé et ses tâches auraient été réparties entre différentes personnes et partiellement externalisées,
- et qu'« *en d'autres termes, le licenciement de Monsieur [L] [serait] justifié tant par ses inaptitudes professionnelles et son comportement que par la nécessité de réorganiser l'entreprise en raison, d'une part de la volonté de diminuer les coûts, et d'autre part des nombreuses plaintes des clients* ».

VI.5.b. Position de la Cour

(i) Quant à l'exception de prescription invoquée par la SCRL

51. La Cour estime que cette exception n'est pas fondée, pour les motifs suivants.

52. Le § 2 de l'article 4 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dispose certes ce qui suit :

« Pour les affaires qui sont traitées selon la procédure civile, une contribution au fonds est due pour chaque acte introductif d'instance qui est inscrit à l'un des rôles visés aux articles 711 et 712 du Code judiciaire, au moment de cette inscription, par chacune des parties demanderesses. A défaut de paiement de cette contribution, l'affaire n'est pas inscrite [au rôle] ».

Il ne résulte cependant pas nécessairement de cette disposition que les effets qui s'attachent à une requête dont le dépôt au greffe n'est pas accompagné du paiement immédiat de la contribution dont question, notamment sur le plan de l'interruption de la prescription, soient postposés à la date de son inscription ultérieure au rôle, après réception du paiement de ladite contribution.

53. Il est en effet de doctrine et de jurisprudence constantes que l'effet interruptif attaché à l'introduction d'une requête contradictoire visée par l'article 1034*bis* du Code judiciaire (telle que la requête prévue par l'article 704, § 1^{er} du Code judiciaire) se produit à la date de

son dépôt au greffe (ou, si elle est envoyée au greffe par lettre recommandée, à la date du dépôt de l'envoi à la poste)¹², et ce, indépendamment de la date à laquelle l'affaire est inscrite au rôle et même de la date à laquelle la requête est notifiée à la partie défenderesse¹³.

L'inscription de l'affaire au rôle n'est pas pour autant sans importance ni effet, dans la mesure où « *ce n'est qu'à partir de la réalisation de cette formalité que le tribunal est effectivement saisi de la demande, étant entendu que la date de sa saisine rétroagira à la date à laquelle l'acte introductif a été posé* »¹⁴.

On se souviendra par ailleurs à ce propos de la doctrine et de la jurisprudence relatives à l'exigence de l'inscription d'une citation au rôle avant l'audience indiquée dans la citation sous l'empire de l'ancien article 717 du Code judiciaire (qui disposait qu'à défaut d'inscription en temps utile, la citation était « *de nul effet* »), résumées notamment comme suit par M. Marchandise : « *lorsque la citation n'est pas suivie d'une inscription au rôle avant l'audience indiquée dans la citation, le juge n'est pas saisi de la cause et la citation n'interrompt pas la prescription. Il n'empêche que si cette formalité est respectée, l'interruption a bien lieu dès la date de la signification elle-même* »¹⁵.

Ces dernières considérations trouvent en outre et dorénavant un ancrage légal dans le nouvel article 717 du Code judiciaire, selon lequel « *si la cause n'a pas été inscrite au rôle général pour l'audience d'introduction indiquée dans la citation, la procédure est suspendue d'office* ».

Rien ne s'oppose, à l'estime de la Cour, à ce que cette sanction de simple suspension de la procédure s'applique également en cas de retard dans l'inscription au rôle d'une requête contradictoire, pour quelque motif que ce soit et force est de constater que le § 2 de l'article 4 de la loi précitée du 19 mars 2017 ne prévoit elle-même aucune (autre) sanction spécifique en cas de retard de paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

54. Il résulte de ce qui précède que la requête déposée électroniquement par Monsieur L le 2 octobre 2020 auprès du tribunal du travail de Liège, division Huy, a interrompu en temps utile le délai de prescription d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative

¹² Voir notamment en ce sens : G. de Leval et a., *Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil*, Larcier 2021, n° 4.87 ; Cass. 13 novembre 2017, S.17.0028.F, www.juportal.be ; M. Marchandise, *La prescription in De Page, Traité de droit civil belge – Tome VI*, Bruylant 2014, n° 91 ; A. Fry, « Délai et requêtes contradictoires. La loi du 13 décembre 2005 », *J.T.* 2006, p. 672, n° 13.

¹³ Voir également à ce propos : J.-F. van Drooghenbroeck, « Consécration définitive de la double date en droit belge », *R.D.C.* 2022/1, p. 124, n° 5 et les autres références citées par cet auteur.

¹⁴ J. Englebert, X. Taton et a., *Droit du procès civil – Volume 2*, Anthemis – ULB-UDJ 2019, n° 111.

¹⁵ M. Marchandise, précité, n° 90, et les références citées par cet auteur ; voir également dans le même sens : J. Englebert et X. Taton, précités, n° 112 : « *La mise au rôle, réalisée conformément à l'article 716 du Code judiciaire, constituait une condition pour que la citation puisse sortir ses effets mais était sans influence sur la date de saisine effective du juge, que la mise au rôle faisait remonter à la date de la signification de l'exploit* ».

aux contrats de travail, dans la mesure où ce délai ne venait en l'espèce à échéance que le 4 octobre 2020.

Le fait que la cause n'ait ensuite été inscrite au rôle que le 7 octobre suivant, à la suite du paiement tardif de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, n'y change rien, ce retard ayant tout au plus eu pour effet de suspendre la saisine du tribunal, tandis que l'inscription ultérieure de la cause au rôle a rendu cette saisine effective et ce, avec effet rétroactif à la date du dépôt de la requête.

55. C'est pour le surplus à tort et en vain que la SCRL affirme que seul le paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne donnerait effet à la requête, laquelle n'aurait pas d'existence légale avant d'être enrôlée, et que « *prétendre l'inverse permettrait de contourner le délai de prescription [en ce qu'] il suffirait de déposer une requête dans le délai de prescription d'un an, sans payer les droits immédiatement pour pouvoir agir indéfiniment, sans limite de temps* ».

En effet :

- outre que la première partie de cette affirmation va à l'encontre de l'effet rétroactif reconnu ci-avant à l'inscription au rôle,
- force est de constater que le risque d'abus ainsi évoqué par la SCRL ne se vérifie pas en l'espèce, le paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ayant suivi de quelques jours à peine le dépôt de la requête et l'échéance du délai de prescription,
- et que si un tel abus devait être constaté, sa sanction pourrait être recherchée dans le droit commun de la responsabilité, à charge pour le défendeur d'établir l'existence d'un dommage dans son chef, notamment en termes de perte de moyens de preuve, ce qui n'est pas allégué en l'espèce.

56. Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qu'il a refusé de faire droit à l'exception de prescription invoquée par la SCRL en lien avec l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et le retard de paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

(ii) Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur L

a. En droit : dispositions et principes applicables

57. Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la CCT n° 109 »), « *le travailleur qui est*

licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin (1^{er} alinéa de l'article 4 de la CCT n° 109).

L'employeur dispose alors à son tour d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur pour y répondre, également par lettre recommandée (article 5 de la CCT n° 109), sauf s'il a déjà, de sa propre initiative, communiqué au travailleur les motifs de son licenciement, auquel cas il est dispensé de répondre à la demande de celui-ci (article 6 de la CCT n° 109).

Le préambule de la CCT n° 109 précise par ailleurs ce qui suit quant au droit du travailleur de connaître les motifs concrets ayant conduit à son licenciement :

« 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. [...]. »

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 ».

Il est généralement précisé que si le terme « *aperçu* » utilisé dans le premier paragraphe de ce préambule renvoie à une « *vue générale, synthétique et rapide* », il n'en demeure cependant pas moins que les motifs invoqués par l'employeur ne peuvent être abstraits, hypothétiques ou théoriques ; par conséquent, la motivation avancée « *doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées* »¹⁶.

¹⁶ A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 83 et 84 ; voir

Il importe par ailleurs de garder à l'esprit que « *si l'on se réfère aux finalités de la motivation du congé, l'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons de son licenciement et au juge de contrôler la légitimité de ces raisons* »¹⁷.

58. Selon l'article 8 de la CCT n° 109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement 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* ».

La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives dans le sens où « *il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable* »¹⁸.

Il en résulte qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,
- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable¹⁹.

Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable sur l'une ou l'autre de ces bases tient par ailleurs en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants²⁰ :

également : L. Bertrand, « La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, Anthémis – C.J.B. Charleroi 2020, p. 69 et suivantes, n° 36 et suivants.

¹⁷ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations* 2014/2, p. 7 ; voir également : L. Dear et S. Gilson, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis – C.L.J.B. – A.J.P.D.S. 2014, p. 218 et 219.

¹⁸ A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthémis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 109.

¹⁹ Voir notamment à ce propos : A. Fry, précitée, n° 109 ; voir également : P. Nilles, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, Anthémis 2020, p. 89 et suivantes, n° 25 et suivants.

²⁰ A. Fry, précitée, n° 126 et suivants ; P. Nilles, précité, n° 34 et suivants.

- la « légalité » des motifs invoqués, à savoir la vérification qu'ils relèvent bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqués ;
- l'existence d'un lien de causalité entre les motifs dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que les motifs invoqués constituent bien la cause réelle du licenciement ;
- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard des motifs invoqués à son appui, à l'aune de l'employeur normal et raisonnable.

Le commentaire officiel de cette disposition précise par ailleurs à ce dernier égard que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est un contrôle purement 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) »*.

Il n'appartient donc pas au juge de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur qui conserve son entière liberté d'action et de choix entre les différentes alternatives qui s'offrent à lui, pour autant qu'il n'agisse pas de manière manifestement déraisonnable.

59. L'article 10 de la CCT n° 109 répartit comme suit la charge de la preuve entre les parties, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

- « - *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 ».*

La preuve requise de part et/ou d'autre doit être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil ; à défaut, le doute profite à l'autre partie, conformément à l'article 8.4. du Livre 8 du nouveau Code civil.

60. Enfin, selon l'article 9, § 1^{er} de la CCT n° 109, « *en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur* ».

Cette indemnisation s'élève « *au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération* » (article 9, § 2 de la CCT n° 109).

Le commentaire de la CCT n° 109 précise par ailleurs que « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

La détermination du montant de l'indemnisation prévue par la CCT n° 109 dépend donc non pas de l'intensité du dommage subi par le travailleur mais exclusivement de la gravité de la faute commise par l'employeur²¹.

La doctrine précise enfin à ce propos que les règles relatives à la charge de la preuve telles que décrites à l'article 10 de la C.C.T. concernent exclusivement la question de savoir si le licenciement est ou non manifestement déraisonnable et non la détermination du montant de l'indemnité éventuellement due en conséquence ; la détermination de ce montant dépend donc *in fine* des éléments avancés par chacune des parties²².

Dans cette conception, à laquelle la Cour se rallie, il appartient à chaque partie de rapporter la preuve des éléments qu'elle invoque, conformément à l'article 8.4 du Livre 8 du nouveau Code civil du nouveau Code civil et à l'article 870 du Code judiciaire.

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

61. En l'espèce, il échet tout d'abord de constater que si, certes, la SCRL a répondu à la demande de Monsieur L tendant à lui communiquer les motifs de son licenciement par lettre recommandée du 25 novembre 2019, elle s'est cependant contentée d'y faire état d'une réorganisation de l'entreprise et d'une nouvelle répartition des tâches de Monsieur L.

Le motif ainsi invoqué n'est à l'évidence pas suffisamment précis et clair que pour permettre à Monsieur L de connaître les raisons de son licenciement ni à la Cour d'en contrôler la légitimité ; cette réponse n'est donc pas conforme à l'article 5 de la CCT n° 109.

Conformément au 2^{ème} tiret de l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient en conséquence à la SCRL de fournir la preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur L, qui démontrent que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable.

²¹ Voir notamment à ce propos : S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109 », *in* Droit du travail tous azimuts, Larcier – ULG – CUP 2016, p. 355 et suivantes.

²² Voir notamment en ce sens : A. Fry, précitée, n° 155 ; S. Gilson et F. Lambinet, précités, p. 369.

62. Il échet ensuite de constater que la SCRL invoque, dans le cadre de la présente procédure, trois motifs distincts, à savoir un motif de réorganisation, un motif économique et un motif lié au comportement de Monsieur L.

Ces motifs paraissent *a priori* relever de motifs prévus par l'article 8 de la CCT n° 109, au titre de motifs en lien avec la conduite du travailleur et/ou fondés sur les nécessités de l'entreprise.

63. La Cour estime cependant que le motif de réorganisation invoqué et développé par la SCRL dans le cadre de la présente procédure n'est ni plus précis, ni plus clair que dans la lettre de notification des motifs, outre que sa réalité même n'est prouvée par aucun élément objectif du dossier établi *in tempore non suspecto* ; ainsi et notamment, la SCRL ne produit à son dossier aucune pièce de nature à prouver qu'un plan de réorganisation dans lequel le licenciement de Monsieur L s'inscrivait fut effectivement décidé et mis en place en son sein en 2019 ; les procès-verbaux de conseil d'administration produits par la SCRL en pièces n° 24 à 28 de son dossier n'en font en tout cas nullement état.

Il en va de même du motif économique, la nécessité de faire des économies étant trop générale et vague que pour pouvoir justifier le licenciement de Monsieur L ; la Cour ne saurait pas ailleurs se contenter à ce propos d'une attestation établie *a posteriori* par le comptable de la SCRL faisant état des économies effectivement réalisées en termes de frais de personnel à la suite de ce licenciement, à défaut de tout élément objectif du dossier établi *in tempore non suspecto* de nature à prouver non seulement que ces économies furent jugées nécessaires et décidées comme telles avant d'être réalisées, mais également que ce serait en considération de cette nécessité que le licenciement de Monsieur L fut décidé, les procès-verbaux de conseil d'administration produits par la SCRL étant notamment également muets à ce propos.

Quant au motif lié au comportement de Monsieur L, la Cour constate que si, certes, certains remarques ont pu lui être faites concernant son emploi du temps et si, certes, il n'y a pas réagi conformément aux attentes exprimées à ce propos, il ne ressort pour autant d'aucun élément objectif du dossier que sa gestion des dossiers était effectivement défailante, ni même que de nombreux clients se seraient plaints ; la Cour ne saurait évidemment se contenter à ce propos du courrier électronique qui fut adressé le 14 mai 2019 par la nouvelle directrice à Monsieur L ainsi qu'à deux autres collaborateurs de la SCRL, à défaut de tout élément concret de nature à en étayer la teneur ou la pertinence, ni *a fortiori* à établir que les prétendus problèmes qui y étaient invoqués étaient le cas échéant personnellement imputables à Monsieur L.

C'est par ailleurs à tort et en vain que la SCRL se prévaut également, dans le cadre de la présente procédure, du fait que Monsieur L fut déjà licencié en septembre 2017 pour un motif lié à son comportement (il s'agissait pour rappel de l'utilisation du véhicule de fonction pour un voyage privé à l'étranger sans en avoir demandé l'autorisation) ; outre que la SCRL revint sur ce licenciement après avoir décidé de laisser à Monsieur L une seconde chance, il ne

ressort d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur L se serait à nouveau rendu coupable, depuis, d'un tel écart de comportement qui aurait justifié son licenciement.

C'est enfin tout aussi en vain que la SCRL prétend également reprocher à Monsieur L le manque de considération dont il ferait preuve à l'égard de la nouvelle directrice dans le cadre de la présente procédure ; s'agissant d'un élément nécessairement postérieur à son licenciement, il ne saurait être de nature à le justifier.

64. La Cour constate ainsi, en définitive, que le seul motif établi et susceptible de pouvoir justifier le licenciement de Monsieur L est lié aux remarques qui lui ont été faites, manifestement en vain, quant à la gestion de son emploi du temps.

La Cour n'est cependant pas convaincue que ce motif soit pour autant le motif réel du licenciement de Monsieur L ; comment expliquer en effet, si tel avait bien été le cas, qu'il n'en soit pas fait état dans la lettre de communication des motifs ?

La Cour observe par ailleurs que dans le procès-verbal du conseil d'administration de la SCRL du 4 novembre 2019, le licenciement de Monsieur L est évoqué dans la foulée immédiate de l'évocation de départ de Monsieur Frédéric W et qu'il y est uniquement fait état d'un motif de « *réorganisation* » (pièce n° 28 de la SCRL) ; le départ de Monsieur Frédéric W ne constituerait-il ainsi pas le motif réel du licenciement de Monsieur L ?

Compte tenu du doute qui subsiste ainsi quant au motif réel du licenciement de Monsieur L, la Cour ne peut que constater que la SCRL échoue à prouver, avec le degré suffisant de certitude requis, l'existence d'un motif de licenciement de nature à démontrer comme de droit que le licenciement de Monsieur L n'est pas manifestement déraisonnable (et ce, sans même qu'il appartienne en outre à la Cour de se prononcer par ailleurs sur la proportionnalité de la décision de procéder à ce licenciement au regard des motifs invoqués à son appui, ces motifs étant soit non établis, soit sans lien suffisamment certain avec le licenciement ; c'est donc à tort et en vain que la SCRL reprocherait à la Cour d'outrepasser les limites du pouvoir d'appréciation strictement marginal qui lui est conféré par la CCT n° 109, ce pouvoir d'appréciation n'ayant vocation à être exercé qu'après qu'il ait été procédé à la vérification de l'existence des motifs invoqués par l'employeur et de leur lien de causalité avec le licenciement, vérification qui s'est avérée négative en l'espèce).

Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est donc due à Monsieur L.

65. La Cour estime cependant que celui-ci échoue lui-même à prouver comme de droit que le motif invoqué de son licenciement serait sa réclamation salariale de plus en plus appuyée, à défaut de tout élément objectif du dossier de nature à étayer son affirmation en ce sens et ce, indépendamment même de la réalité et/ou de la légitimité de la réclamation dont il se prévaut (voir également ci-avant à ce propos).

Dans ces conditions, il ne saurait être question d'allouer à Monsieur L le bénéfice de l'indemnité maximale de 17 semaines prévue par l'article 9 de la CCT n° 109.

Compte tenu du doute qui subsiste cependant quant au motif réel du licenciement de Monsieur L, il ne saurait pas être question non plus de limiter cette indemnité à son seul minimum de 3 semaines.

La Cour décide en conséquence de fixer l'indemnité revenant à Monsieur L à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 10 semaines, soit à la somme de 8.130,11 € (12.195,16 €²³ x 10/15).

66. Le jugement dont appel sera donc également réformé sur ce point et la demande de Monsieur L du chef d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera déclarée partiellement fondée, à concurrence du montant précité de 8.130,11 €.

VI.6. Quant à l'indemnité pour abus de droit de licencier

VI.6.a. Position des parties

67. Monsieur L prétend que la SCRL aurait également abusé de son droit de licencier, dans la mesure où son licenciement constituerait une mesure de représailles à la suite d'une revendication légitime.

68. La SCRL conteste cette prétention, en se prévalant d'une part de sa prescription et d'autre part de l'absence de toute preuve d'une faute quelconque dans son chef, comme de tout dommage distinct qui en résulterait dans le chef de Monsieur L.

VI.6.b. En droit : dispositions et principes applicables

69. La théorie de l'abus de droit 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 charge de la preuve, par les articles 8.4 du Livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque²⁴.

²³ Montant brut payé par la SCRL à Monsieur L à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 15 semaines de rémunération, qui n'a fait l'objet, comme tel, d'aucune autre contestation de la part de Monsieur L, que celle liée à sa demande de revalorisation barémique qui a été écartée ci-avant.

²⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail* (2013-2014), Wolters Kluwer, n° 4425, 4426 et 4429.

L'abus de droit en matière de licenciement est généralement décrit comme l'exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites normales de l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et diligent²⁵.

70. Les conditions principalement requises pour qu'il puisse être question d'abus de droit en matière de licenciement sont les suivantes :

- « *il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives au licenciement* »²⁶ ;

cette faute « *peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé* »²⁷ ;

depuis l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, la faute ne peut toutefois plus être constituée par le motif du licenciement, lequel ne peut plus faire l'objet que du contrôle prévu par ladite CCT (sous réserve naturellement du contrôle des motifs qui s'impose par ailleurs en cas de discrimination ou dans le cadre de certaines protections contre le licenciement), mais uniquement par les seules circonstances du licenciement²⁸ ;

- en outre, « *l'abus de droit en cas de licenciement des employés requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement* »²⁹ ;

« *l'indemnité de congé forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière du contrat de travail indemnise en effet tous les dommages, tant matériels que moraux, qui découlent de la rupture du contrat* »³⁰ ;

depuis l'entrée en vigueur de la CCT n° 109 le dommage requis doit également se distinguer de celui qui résulte du motif du licenciement³¹.

VI.6.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

²⁵ *Idem*, n° 4425.

²⁶ *Idem*, n° 4427.

²⁷ *Idem*.

²⁸ Voir notamment en ce sens : L. Dear, « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 : controverse entre interdiction ou autorisation du cumul », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, Anthemis – Jeune Barreau de Charleroi 2020, p. 181 et suivantes, n° 20 ; A. Fry, précitée, n° 191 et 192 (voir également n° 123 et 124, où cette auteure invite à distinguer scrupuleusement le « *pourquoi* » du licenciement et le « *comment* »)

²⁹ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4428.

³⁰ *Idem*.

³¹ L. Dear, précité, n° 21.

71. La Cour a déjà écarté ci-avant, dans le cadre de l'examen du caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur L, l'argument de celui-ci selon lequel le motif inavoué de son licenciement serait sa réclamation salariale de plus en plus appuyée.

Il n'y a pas lieu d'y revenir dans le cadre de l'examen du caractère éventuellement abusif de son licenciement au sens précisé ci-avant, fût-ce sous le couvert du concept de « *licenciement représailles* », s'agissant d'un élément qui relève plus des motifs du licenciement, que des circonstances de celui-ci.

72. La Cour observe en outre et surabondamment que Monsieur L demeure en défaut de prouver l'existence d'un dommage particulier dans son chef, qui serait distinct de ceux qui sont compensés forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été payée par la SCRL dans la foulée de son licenciement et par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui lui sera allouée par le présent arrêt.

73. Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur L de sa demande de ce chef.

VI.7. Quant aux dépens

74. L'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire dispose que tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens à la charge de la partie qui a succombé.

Le dernier alinéa de cette disposition prévoit par ailleurs que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

La doctrine précise à cet égard que « *cette disposition offre la faculté au juge, en cas de victoire partielle, de répartir les dépens entre les parties* » et ce, selon des modalités qu'il lui appartient de déterminer discrétionnairement³².

Cette disposition est pour le surplus également applicable en degré d'appel, en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire.

75. En l'espèce, chacune des parties a succombé respectivement sur certains chefs, Monsieur L obtenant *in fine* largement gain de cause dans ses demandes relatives au solde d'écochèques de 2019 et à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La Cour décide donc de compenser les dépens.

³² G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

Le jugement sera en conséquence réformé en ce qu'il a délaissé à Monsieur L ses propres dépens et condamné celui-ci aux dépens de la SCRL et les dépens seront *in fine* compensés comme suit entre les parties :

- mise à la charge de la SCRL de la totalité des contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur L a fait l'avance en instance et en appel, l'introduction et la poursuite de la présente procédure en degré d'appel n'ayant pas été vaines,
- mise à la charge de la SCRL d'une partie des indemnités de procédure d'instance et d'appel postulées par Monsieur L, évaluée *ex aequo et bono* à concurrence du montant de base de l'indemnité de procédure applicable dans les affaires évaluables en argent dont la valeur se situe entre 5.000,01 € et 10.000,00 € compte tenu des montants auxquels la SCRL sera *in fine* condamnée en sa faveur, soit 1.170,00 € en instance (montant indexé au 1^{er} juin 2021) et 1.350,00 € en appel (montant indexé au 1^{er} novembre 2022),
- délaissement à la charge de Monsieur L du reste de ses dépens,
- et délaissement à la charge de la SCRL de ses propres dépens.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

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 principal de Monsieur L recevable ;

Déclare l'appel incident de la SCRL irrecevable ;

Déclare l'appel principal de Monsieur L partiellement fondé, dans la mesure indiquée ci-après :

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur L de sa demande relative au solde d'écochèques de 2019 et faisant partiellement droit à cette demande, condamne la SCRL à payer à ce titre à Monsieur L la somme de 62,16 €, à augmenter des intérêts légaux depuis le 4 octobre 2019 jusqu'à complet paiement ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur L de sa demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et faisant partiellement droit à cette demande, condamne la SCRL à payer à ce titre à Monsieur L la somme de 8.130,11 €, à augmenter des intérêts légaux depuis le 4 octobre 2019 jusqu'à complet paiement ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a délaissé à Monsieur L ses propres dépens et condamné celui-ci aux dépens de la SCRL et compensant les dépens :

- **condamne la SCRL à une partie des dépens revenant à Monsieur L à concurrence d'un montant total limité à 3.120,00 €** (contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'instance de 20,00 € + indemnité de procédure d'instance limitée à 1.430,00 € + contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'appel de 20,00 € + indemnité de procédure d'appel limitée à 1.650,00 €),
- **délaisse à Monsieur L le reste de ses dépens,**
- **et délaisse à la SCRL la charge de ses propres dépens ;**

Et confirme le jugement dont appel pour le surplus.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

AT, Conseillère faisant fonction de Présidente,
IG, Conseiller social au titre d'employeur,
ML, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de JH, Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le VINGT JANVIER DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par :

AT, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de JH, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,