



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/1432/A
Date du prononcé 03 mars 2023
Numéro du rôle 2022/AL/308
En cause de : Mr B C/ SRL

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrats de travail (ouvrier) – licenciement suite test positif au coronavirus – discrimination en lien avec l'état de santé (non car présomption renversée) – licenciement manifestement déraisonnable (non car CCT n° 109 pas applicable aux travailleurs licenciés durant les six premiers mois de leur occupation ni aux travailleurs engagés pour une durée déterminée) – licenciement abusif (oui) – Loi du 10 mai 2007, art. 28 – CCT n° 109 (art. 2, § 2 et 8) – Code civil (art. 1134)

EN CAUSE :

Monsieur B,

domicilié à

partie appelante, ci-après dénommée « **Monsieur B** »,

présent et assisté de son conseil Maître

CONTRE :

La SRL,

dont le siège est établi à

partie intimée, ci-après dénommée « **la SRL** »,

comparaissant par Madame E., gérante, et 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 26 avril 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9ème Chambre (R.G. 21/1432/A) ;

- la requête de Monsieur B formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 31 mai 2022 et notifiée à la SRL par pli judiciaire le 2 juin 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 juin 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 22 juin 2022 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 3 février 2023 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la SRL, remises au greffe de la Cour respectivement les 2 septembre 2022 et 24 novembre 2022, ainsi que son dossier de pièces remis au greffe le 2 septembre 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de Monsieur B, remises au greffe de la Cour respectivement les 20 juillet 2022 et 14 octobre 2022, ainsi que son dossier de pièces remis au greffe le 1er février 2023 ;
- le courrier du 25 janvier 2023 du greffe de la Cour communiquant le dossier à l'Auditorat général en application de l'article 766 du Code judiciaire ;
- le courrier de l'Auditorat général du 26 janvier 2023 précisant que pour des motifs de convenance, le Ministère public décide de ne pas émettre d'avis ;
- l'état de dépens de Monsieur B et le dossier de pièces de la SRL déposés à l'audience du 3 février 2023.

2. La cause a été communiquée au Ministère public le 25 janvier 2023, conformément à l'article 765, 12° du Code judiciaire.

Le Ministère public a cependant décidé de ne pas émettre d'avis pour des motifs de convenance.

3. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 février 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

II. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

4. Après y avoir effectué un stage de formation de chef d'entreprise sous l'égide de l'IFAPME¹ du 1^{er} août 2018 au 31 juillet 2020, Monsieur B a été engagé au service de la SRL en qualité de fleuriste, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée conclu le 17 août 2020 pour une durée d'un an prenant cours le même jour.

5. Le 6 janvier 2021, Monsieur B informe la gérante de la SRL qu'il a été testé positif au coronavirus.

Le même jour, la SRL lui notifie la rupture de son contrat à dater du 7 janvier 2021, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération de 4 semaines.

¹ Soit l'Institut Wallon de Formations en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises.

6. Le 13 janvier 2021, la SRL adresse par ailleurs à Monsieur B le courrier suivant :

« Même si la CCT 109 traitant de la motivation du licenciement n'est pas applicable à votre cas, je tenais, par pure correction, à vous expliquer brièvement ce qui a conduit à votre licenciement.

Je n'aurais pas pu vous licencier pour faute grave car je n'aurais évidemment pas pu prétendre que vous avez intentionnellement contracté le coronavirus (et, a fortiori, ne pourrais-je pas le prouver) mais il est connu de tous, ici, que vous avez fait preuve de beaucoup de désinvolture à l'égard des règles sanitaires qui nous sont imposées, à tous, dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid-19.

Si vous aviez pris les précautions utiles et aviez néanmoins été contaminé, les choses auraient sans doute été différentes.

« Ça devait forcément arriver » est ce que pense tout le personnel ici, mis en quarantaine et très remonté contre votre légèreté en la matière.

Les règles du « vivre ensemble » sont les premières qu'un employeur est en droit d'attendre de ses travailleurs ; faire courir des risques pareils à ses collègues (et à la clientèle) n'est pas admissible.

Je ne veux évidemment pas nuire à vos droits au chômage et me contenterai d'un banal « ne convient pas » comme motif du C4.

J'estime néanmoins avoir légitimement utilisé de mon droit de rupture dans ces circonstances, d'autant que la quarantaine forcée de vos (ex)collègues cause un préjudice considérable à l'entreprise.

Je vous prie d'agréer mes salutations distinguées ».

7. Monsieur B a contesté son licenciement dès le 15 mars 2021 à l'intervention de son conseil mais en vain.

8. Le 18 mai 2021, Monsieur B a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, en vue d'obtenir la condamnation de la SRL à lui payer :

- à titre principal :
 - 14.540,70 € bruts provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis la date de la rupture, soit le 6 janvier 2021,

- 13.422,24 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis la date de la rupture, soit le 6 janvier 2021, dont à déduire 4 semaines de rémunération déjà payée,
- 5.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- à titre subsidiaire :
 - dans l'hypothèse où une indemnité pour licenciement discriminatoire ne serait pas due : 9.507,42 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
 - dans l'hypothèse où c'est un délai de préavis de 12 semaines qui devait être retenu, 6.711,12 € bruts à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis la date de la rupture, soit le 6 janvier 2021, dont à déduire 4 semaines de rémunération déjà payée.

Monsieur B postulait également la condamnation de la SRL à délivrer un C4 rempli conformément aux dispositions légales et réglementaires et ce, sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard à partir de la signification du jugement à intervenir, de même qu'au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité compensatoire de préavis et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

9. Par le jugement contesté, le tribunal a estimé ce qui suit :

- que le licenciement de Monsieur B n'était pas discriminatoire en ce qu'il n'était « *pas la résultante de sa maladie* » mais « *de sa désinvolture à l'égard des règles sanitaires* » ;
- que la période de stage qu'il avait effectuée au sein de la SRL avant son engagement au service de celle-ci dans les liens d'un contrat de travail ne devait pas être comptabilisée comme de l'ancienneté au sens de la loi relative aux contrats de travail, et que le recours à l'article 40, § 2 de ladite loi n'était pas constitutif d'un abus de droit ;
- que la disposition de la convention collective de travail n° 109 excluant de son champ d'application les travailleurs licenciés durant les six premiers mois d'occupation était

valable et devait être respectée, en manière telle que cette convention collective de travail n'était pas applicable en l'espèce ;

- et que bien que le licenciement était fautif en ce que « *le manque d'éléments probants appuyant la thèse de l'employeur permet[ait] de considérer que les motifs du licenciement [étaient] assez légers* » et qu'il s'agissait d'un « *licenciement épidermique décidé ab irato* », Monsieur B ne justifiait d'aucun dommage spécifique qui ne serait pas compensé par l'indemnité de rupture.

Le Tribunal a en conséquence :

- déclaré l'action de Monsieur B recevable mais non fondée,
- débouté Monsieur B de toutes ses demandes,
- et condamné Monsieur B aux dépens liquidés à 1.300,00 € à titre d'indemnité de procédure.

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

IV.1. Appel et demandes de Monsieur B

10. Monsieur B postule la réformation du jugement contesté.

11. Aux termes de sa requête d'appel, il demandait en conséquence à la Cour de condamner la SRL à lui payer les mêmes montants que ceux qu'il postulait devant le tribunal.

Aux termes de ses dernières conclusions d'appel, il ne postule cependant plus que la condamnation de la SRL à lui payer les montants suivants :

- à titre principal :
 - 14.540,70 € bruts provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis la date de la rupture, soit le 6 janvier 2021,
 - 5.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- à titre subsidiaire :

- dans l'hypothèse où une indemnité pour licenciement discriminatoire ne serait pas due : 9.507,42 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

12. Monsieur B postule également la condamnation de la SRL aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.800,00 € en instance et à 1.650,00 € en appel, selon la note de dépens qu'il a déposée à l'audience du 3 février 2023.

IV.2. Demandes de la SRL

13. La SRL demande pour sa part à la Cour de dire l'appel de Monsieur B non fondé et de le condamner aux entiers dépens d'appel, liquidés dans son chef à 1.650,00 € à titre d'indemnité de procédure.

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

14. La recevabilité de l'appel formé par Monsieur B ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de la SRL.

La Cour observe par ailleurs que le délai légal d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire a été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel aurait été signifié, et que les autres conditions de recevabilité de l'appel prévues par l'article 1057 du Code judiciaire ont également été respectées.

15. L'appel est donc recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant à la demande relative à l'indemnité pour licenciement discriminatoire

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

16. L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose ce qui suit :

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».

Selon l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe (ou traitement moins favorable²) fondée sur un des critères protégés, parmi lesquels figure l'état de santé actuel et futur, constitue une discrimination directe, « *à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

De même, selon l'article 9 de la même loi, toute distinction indirecte (ou disposition, critère ou pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier³) constitue une discrimination indirecte, « *à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

Ces dispositions sont applicables dans les relations de travail (article 5, § 1^{er}, 5° de la loi), notamment en cas de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

17. En cas de discrimination, la victime peut notamment réclamer l'indemnisation de son préjudice, correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire fixée par la loi (six mois de rémunération brute en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail, « *à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination* », auquel cas l'indemnité est limitée à trois mois), soit au dommage réellement subi à charge pour la victime de prouver l'étendue de celui-ci (article 18 de la loi, § 1^{er} et § 2, 2°).

18. Le § 1^{er} de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 dispose enfin ce qui suit, quant à la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

19. La doctrine et la jurisprudence précisent par ailleurs ce qui suit quant à cette disposition :

- il s'agit non pas d'un renversement de la charge de la preuve mais d'un simple partage de la charge de la preuve⁴ ;

² Cf. article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007.

³ Cf. article 4, 8° de la loi du 10 mai 2007.

⁴ Voir notamment : M. A et M. B, « La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer d'une discrimination ? », in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthemis – Barreau du Brabant Wallon – UNIA 2022, p. 71 ; J.-F. N, F. L et S. G, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », R.D.S., 2013, p. 397 et suivantes.

- il appartient donc à la partie qui se prétend victime d'une discrimination d'invoquer et, *a fortiori*, de prouver des faits précis et concrets au vu desquels l'existence d'une discrimination peut être présumée⁵ ;
- et si la preuve de tels faits est rapportée, il appartient alors à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;

« pour ce faire, elle devra démontrer soit qu'il n'y a pas de lien causal entre la différence de traitement et le critère protégé, soit que, si lien de causalité il y a, la différence de traitement peut être légalement justifiée »⁶.

20. La preuve requise de part et 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.

Cela étant, seuls les faits allégués et contestés doivent être prouvés (article 8.3 du Livre 8 du nouveau Code civil)⁷.

La preuve requise peut enfin être rapportée par toutes voies de droit, la preuve étant libre en matière de contrats de travail (cf. article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

C'est ainsi et notamment qu'elle peut être rapportée non seulement par écrit mais également par présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, conformément à l'article 8.29 du Livre 8 du nouveau Code civil.

Elle peut également être rapportée par témoignages, en ce compris sous la forme d'attestations dont la valeur probante est également laissée à l'appréciation du juge, même s'il ne s'agit pas d'attestations formellement conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire, pour autant que leur crédibilité ne soit pas affectée par l'irrégularité constatée⁸.

Il n'y a par ailleurs pas lieu d'écarter par principe les attestations établies par des travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination avec l'employeur⁹.

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

⁵ Voir notamment : M. A et M. B, précitées, p. 72 ; J.-F. Neven, F. L et S. G, précités, p. 438.

⁶ Voir notamment : M. As et M. B, précitées, p. 73.

⁷ C'était déjà du reste le cas avant l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil ; voir notamment à ce propos : P. Van O, in De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, B 2013, n° 1624.

⁸ 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° 6.43 et les références citées à ce propos.

⁹ Voir notamment à ce propos : S. G, F. L et H. P, précités, p. 22.

21. En l'espèce, force est de constater que le licenciement de Monsieur B est intervenu dans la foulée immédiate de l'annonce de sa positivité au coronavirus et que la lettre qui lui a été adressée le 13 janvier 2021 par la SRL à l'effet de lui expliquer les raisons de ce licenciement fait expressément état du fait qu'il a contracté le coronavirus.

Ces deux éléments patents suffisent, à l'estime de la Cour, à présumer l'existence de la discrimination fondée sur l'état de santé invoquée par Monsieur B.

22. La Cour estime cependant que la SRL prouve avec un degré suffisant de certitude qu'il n'y a pas pour autant eu de discrimination, en ce que les deux éléments pointés ci-avant ne constituent pas la cause réelle du licenciement dont Monsieur B a fait l'objet mais tout au plus des éléments circonstanciels du motif réel de celui-ci, à savoir la désinvolture dont il a fait preuve à l'égard des règles sanitaires qui étaient en vigueur à l'époque dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid-19 au vu des éléments invoqués et établis à ce propos par la SRL et les conséquences de cette désinvolture sur ses collègues et sur l'entreprise.

23. Parmi les éléments qui ont emporté la conviction de la Cour à ce propos figurent notamment les éléments sérieux, précis et concordants suivants :

- le « manque de précaution en matière de Covid » constaté et attesté dans le chef de Monsieur B par non moins de cinq de ses anciens collègues, dont quatre déclarent en outre « comprendre les mesures prises » à son égard ou confirment « s'être tous dit que ça devait arriver un jour ou l'autre » (cf. pièces n° 12 à 16 de la SRL) ;

il importe peu que les attestations produites à ce propos par la SRL ne remplissent pas les conditions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire et/ou qu'elles émanent de travailleurs qui sont toujours au service de la SRL ; leur crédibilité n'en est pas pour autant affectée et leur teneur suffit à emporter la conviction de la Cour quant à la réalité de la désinvolture invoquée par la SRL ;

le fait que Monsieur B se soit montré soucieux du respect – singulièrement par les autres – des règles sanitaires en d'autres circonstances (comme à l'occasion de la reprise des cours en présentiel en mai 2020) n'y change rien ;

- le fait – reconnu comme tel par Monsieur B (voir p. 8 de ses dernières conclusions d'appel) – qu'il avait de surcroît tout récemment enfreint les règles sanitaires en vigueur en organisant avec son compagnon un réveillon de Noël à son domicile avec non moins de trois autres personnes, à savoir le père, le frère et la sœur de son compagnon ;

il importe également peu qu'il ne s'agissait pas d'une « fiesta » comme l'affirma en son temps la gérante de la SPRL, mais du dernier réveillon du père de son compagnon

qui était atteint d'un cancer en phase terminale (et qui décédera – précisément d'une complication liée au coronavirus – une douzaine de jours plus tard, après avoir vraisemblablement contaminé Monsieur B¹⁰) ;

quelles que soient les circonstances dans lesquelles se tint ce réveillon, son organisation constitua une entorse au respect des règles sanitaires qui s'imposaient alors à tous, compte tenu de la gravité de la situation générale ;

- le fait – non contesté comme tel par Monsieur B – que tout le personnel de la SRL a été mis en quarantaine à la suite de l'annonce de sa contamination,
- et le fait – non contesté non plus comme tel par Monsieur B – qu'un autre travailleur de la SRL qui fut également testé positif au coronavirus dans la foulée ne fut pas pour autant licencié par celle-ci.

24. Il importe pour le surplus peu que la SRL n'ait pas pris l'initiative de licencier Monsieur B avant même qu'il ne contracte le coronavirus.

On peut en effet comprendre qu'elle n'ait pris la mesure de la gravité des conséquences de la désinvolture de celui-ci qu'en apprenant qu'il avait effectivement contracté la maladie et que toute son équipe devait se mettre en quarantaine de ce fait.

25. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour estime que la présomption de discrimination dont Monsieur B peut *a priori* se prévaloir en l'espèce est renversée du fait de l'absence de lien causal entre son licenciement et son état de santé.

VI.1.c. En conclusion, quant à la demande relative à l'indemnité pour licenciement discriminatoire

26. La Cour juge que c'est à bon droit que Monsieur B a été débouté de cette première demande par le jugement dont appel.

Celui-ci sera donc confirmé sur ce premier point.

VI.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable postulée à titre subsidiaire par Monsieur B sur la base de la CCT n° 109

¹⁰ Voir notamment à ce propos les messages téléphoniques adressés par Monsieur B à la gérante de la SRL le 4 janvier 2021 (pièce n° 11 du dossier de Monsieur B).

VI.2.a. En droit : dispositions et principes applicables

27. 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* ».

L'article 8 de la CCT n° 109 précise par ailleurs qu' « *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* ».

28. Selon l'article 2, § 2 de la CCT n° 109, celle-ci n'est cependant pas applicable (notamment) aux « *travailleurs qui sont licenciés durant les six premiers mois d'occupation* », étant précisé que « *des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation* » et que « *la définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* ».

La notion de licenciement manifestement déraisonnable telle que définie par l'article 8 de la CCT n° 109 ne concerne par ailleurs que le licenciement des travailleurs engagés pour une durée indéterminée (cf. les termes mêmes de l'article 8).

29. Certains contestent certes la légalité de ces deux exclusions en termes de discrimination¹¹.

Il apparaît cependant que la première s'inscrit dans le cadre de la suppression de la période d'essai qui fut décidée lors de la mise en place du statut unique¹², tandis que la seconde résulte du fait que les auteurs de l'article 8 de la CCT n° 109 se sont inspirés de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail relatif au licenciement abusif des ouvriers, dont l'applicabilité aux seuls ouvriers engagés à durée indéterminée

¹¹ Voir notamment à ce propos : C. Cl, G. S-J et J. B, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restrictions, W K – Etudes pratiques de droit social 2022/2, n° 476 et 483 ; A. H, L. M et P. V, « Le champ d'application de la C.C.T. n° 109 : un champ de mines ? », in Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthemis – CJB de Charleroi 2020, p. 19 et suivantes, spécialement n° 44 et 45.

¹² Voir notamment à ce propos, outre les références précitées : J. Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », in Questions spéciales de droit social – Hommage à MD, CUP – Larcier 2014, p. 419 et suivantes, n° 48 ; L. Dear et S. G, « L'obligation de motiver et le licenciement manifestement déraisonnable », in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, A – AJPDS – CJB de Liège 2014, p. 206.

n'avait pas été jugée discriminatoire par un arrêt prononcé le 18 octobre 2012 par la Cour constitutionnelle^{13/14}.

VI.2.b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

30. Au vu de l'exclusion des travailleurs occupés depuis moins de six mois du champ d'application de la CCT n° 109 et des travailleurs engagés pour une durée déterminée du champ d'application de l'article 8 de cette CCT, la Cour estime que Monsieur B n'est pas fondé à revendiquer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la CCT n° 109, dès lors qu'au moment de son licenciement par la SRL, il était non seulement occupé depuis moins de six mois au service de la SRL dans les liens d'un contrat de travail, mais il était en outre occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée.

31. C'est à tort et en vain que Monsieur B prétend contester l'application de ces deux dispositions dans son chef en se prévalant du fait qu'il fut déjà occupé au service de la SRL pendant deux ans avant d'être engagé dans les liens du contrat de travail à durée déterminée durant lequel il fut licencié.

Cette occupation antérieure ne se fit en effet que sous le couvert d'une convention de stage régie par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, dont l'objet consiste en l'apprentissage d'une profession sous la direction d'un chef d'entreprise et le suivi de cours de formation organisés par l'IFAPME (cf. pièce n° 2 des parties).

Or :

- outre que cette convention n'est pas constitutive, en droit, d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ni du reste d'un contrat de travail intérimaire), en ce qu'elle s'en distingue par son objet ou sa finalité, à savoir l'acquisition d'une expérience professionnelle pratique en marge d'une formation théorique¹⁵,
- et qu'elle n'y est assimilée par aucune disposition applicable en la matière (elle n'est en effet mentionnée ni par l'article 2, § 2 de la CCT n° 109, ni par l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 auquel l'article 2, § 2 de la CCT se réfère),

¹³ C.C. 18 octobre 2012, arrêt n° 123/2012.

¹⁴ J. Clesse, précité, n° 54 ; L. D et S. G, précités, p. 207 et 208.

¹⁵ Voir notamment à ce propos : R. L et F. K, « Les contrats relatifs à la formation préalable à l'embauche », in Droit du travail tous azimuts, CUP – Larcier, 2016, pages 635 et suivantes, n° 2 et suivants ; C.T. Liège, division Namur, Chambre 6-B, 18 février 2021, RG n° 2019/AN/103.

- force est de constater que Monsieur B ne produit ni même n'invoque aucun élément concret de nature à justifier une requalification de cette convention de stage en un contrat de travail.

32. C'est également à tort et en vain que Monsieur B prétend que les deux exclusions considérées devraient être écartées en ce qu'elles seraient discriminatoires à l'égard des travailleurs qu'elles visent, à défaut de toute justification raisonnable.

La Cour estime en effet qu'il n'est pas déraisonnable, de la part des partenaires sociaux qui ont négociés et conclus la CCT n° 109, de s'être accordés sur ces deux exclusions pour les raisons évoqués ci-avant.

Les effets de ces exclusions ne paraissent en outre et en tout état de cause pas disproportionnés, dans la mesure où les travailleurs qu'elles visent, qui s'estimeraient victimes d'un licenciement manifestement déraisonnable, peuvent toujours tenter d'obtenir une indemnisation de ce chef sur la base de l'abus de droit¹⁶.

C'est du reste précisément ce que fait en l'espèce Monsieur B (voir également ci-après à ce propos).

VI.2.c. En conclusion, quant à la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la CCT n° 109

33. La Cour juge que c'est à bon droit que Monsieur B a été débouté de cette demande par le jugement dont appel.

Celui-ci sera donc également confirmé sur ce deuxième point.

VI.3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif postulée par Monsieur B

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

34. 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

¹⁶ C'est du reste ce que la Cour constitutionnelle avait déjà considéré dans son arrêt précité du 18 octobre 2012 (cf. ci-avant, note infrapaginale 13), concernant l'exclusion des ouvriers engagés pour une durée déterminée du champ d'application de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque¹⁷.

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 diligent¹⁸, et ce, « *lors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail* »¹⁹.

En outre, au-delà de ce critère générique de l'abus de droit, un licenciement peut être abusif en fonction de critères spécifiques, tels que l'intention de nuire, l'absence de motif légitime ou sérieux ou l'absence de proportionnalité²⁰.

35. 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* »²¹ ;

cette faute « *peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé* »²² ;

depuis l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, la faute ne peut certes plus être constituée par le motif invoqué à l'appui du licenciement, mais uniquement par les seules circonstances du licenciement²³ ; cette réserve ne s'impose cependant naturellement que pour autant que la CCT n° 109 soit applicable ;

- 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* »²⁴ ;

¹⁷ Voir notamment : W. van E et V. N, Compendium Social – Droit du travail (2013-2014), W K, n° 4425, 4426 et 4429 ; M. J, « Motif grave et licenciement abusif », in Le congé pour motif grave, A 2011, p. 407.

¹⁸ W. van E et V. N, précités, n° 4425.

¹⁹ Cass. 12 décembre 2005, J.T.T. 2006, p. 155.

²⁰ Voir notamment : M. Jourdan, précitée, p. 407.

²¹ W. van E et V. N, précités, n° 4427.

²² *Idem*.

²³ Voir notamment en ce sens : L. D, « 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, A – Jeune Barreau de Charleroi 2020, p. 181 et suivantes, n° 20 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, A – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 191 et 192 (voir également n° 123 et 124, où cette auteur invite à distinguer scrupuleusement le « *pourquoi* » du licenciement et le « *comment* »)

²⁴ W. v E et V. N, précités, n° 4428.

« 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 »²⁵ ;

le dommage résultant d'un licenciement abusif est le plus souvent essentiellement moral et peut notamment consister en une atteinte à l'honorabilité personnelle ou professionnelle ou en un sentiment d'injustice ou d'humiliation²⁶.

36. Les dommages et intérêts alloués du chef d'un licenciement abusif sont enfin fréquemment évalués *ex æquo et bono*, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une telle évaluation lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage²⁷.

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

37. Bien que la Cour ait jugé ci-avant que le licenciement de Monsieur B ne constituait pas une discrimination en lien avec l'état de santé de celui-ci en considération du motif réel de ce licenciement, à savoir la désinvolture dont Monsieur B a fait preuve à l'égard des règles sanitaires qui étaient en vigueur à l'époque dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid-19 et les conséquences de cette désinvolture sur l'équipe et l'entreprise, elle estime néanmoins que le licenciement de Monsieur B revêt un caractère abusif au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

En effet :

- outre que ce licenciement ne fut précédé d'aucune mise en garde adressée *in tempore non suspecto* à Monsieur B, alors même que la désinvolture de celui-ci était manifestement connue de tous au sein de la SRL,
- il fut clairement décidé *ab irato*, comme en attestent tant son immédiateté dès l'annonce de la positivité de Monsieur B en date du 6 janvier 2021, que la teneur de la lettre de motivation que la SRL adressa encore à celui-ci le 13 janvier 2021,
- et ce, alors même que Monsieur B fit preuve, de son côté, d'une totale transparence,
- que rien ne laissait présager une réaction aussi soudaine que radicale de la part de la SRL,

²⁵ *Idem.*

²⁶ Voir notamment : M. Jourdan, précitée, p. 418 et 419.

²⁷ Voir notamment : W. E et V. N, précités, n° 4430.

- et que cette réaction n'apporta de surcroît aucune solution au problème auquel celle-ci fut confrontée du fait de la mise en quarantaine de son équipe.

Il s'agit donc en l'occurrence d'une réaction particulièrement disproportionnée, qui dépasse manifestement les limites normales de l'exercice du droit de rupture par un employeur normalement prudent et diligent.

38. La Cour estime par ailleurs que c'est à bon droit que Monsieur B se prévaut de l'existence d'un dommage résultant spécifiquement de ce fait dans son chef en termes de choc psychologique et de sentiment d'injustice résultant de la brutalité de son licenciement, s'agissant d'un dommage moral distinct du dommage déjà indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été payée dans la foulée de son licenciement.

Il n'y a en revanche pas lieu de tenir compte de la perte de la chance de poursuivre sa carrière au sein de l'entreprise dont il se prévaut également de ce fait, ce dommage étant quant à lui déjà couvert par l'indemnité de préavis dont il a bénéficié.

C'est pour le surplus en vain que lors de l'audience de plaidoirie du 3 février 2023, le conseil de Monsieur B s'est également prévalut à ce titre de difficultés que celui-ci aurait en outre rencontrées avec l'ONEM dans le cadre de l'examen de sa demande d'allocations de chômage du fait du caractère imprécis du motif indiqué sur le C4 qui lui fut délivré par la SRL dans la foulée de son licenciement, ces difficultés n'étant étayées par aucun élément objectif du dossier.

39. Il sera donc fait droit à la demande de Monsieur B fondée sur le caractère abusif de son licenciement.

Cela étant, la Cour estime qu'il y a lieu de limiter *ex aequo et bono* l'indemnisation postulée à ce titre à la somme de 2.000,00 € à titre de dommage moral, à défaut pour Monsieur B de justifier de l'existence d'un dommage plus étendu, qui soit effectivement distinct du dommage qui a déjà été compensé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis dont il a déjà bénéficié.

VI.3.c. En conclusion, quant à la demande relative à l'indemnité pour licenciement abusif

40. La Cour juge que c'est à tort que Monsieur B a été débouté de cette demande par le jugement dont appel.

Celui-ci sera donc réformé sur ce point et la SRL sera condamnée à payer à Monsieur B la somme de 2.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

VI.4. Quant aux dépens

41. L'article 1017, alinéa 1^{er} 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 discrétionnairement²⁸.

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

42. En l'espèce, Monsieur B n'a pas obtenu totalement gain de cause dans ses chefs de demande, puisqu'il a été débouté de ses demandes d'indemnités pour licenciement discriminatoire et pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il a cependant obtenu gain de cause dans sa demande d'indemnité pour licenciement abusif et ce, à concurrence d'un montant fixé par la Cour à 2.000,00 €.

43. Tenant compte de la mesure dans laquelle Monsieur B a ainsi *in fine* obtenu gain de cause, comme du fait que l'introduction de la présente procédure ne fut en tout état de cause pas vaine, la Cour décide de compenser les dépens comme suit entre les parties :

- mise à la charge de la SRL des contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur B a fait l'avance à concurrence d'un montant de 20,00 € en instance et d'un montant de 22,00 € en appel,
- mise à la charge de la SRL d'une partie des indemnités de procédure d'instance et d'appel postulées par Monsieur B, évaluée *ex aequo et bono* par la Cour à concurrence du montant de base de l'indemnité de procédure applicable dans les affaires évaluables en argent dont la valeur se situe entre 750,01 € et 2.500,00 € compte tenu du montant auquel la SRL sera *in fine* condamnée en sa faveur, soit 560,00 € en instance (montant indexé au 1^{er} avril 2022, tel qu'en vigueur à la date du prononcé du jugement) et 600,00 € en appel (montant indexé au 1^{er} novembre 2022, tel qu'en vigueur à la date du prononcé du présent arrêt),
- et délaissement à la SRL de la charge de ses propres dépens.

²⁸ G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

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 de Monsieur B recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur B de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif et en ce qu'il a condamné celui-ci aux dépens ;

Statuant à nouveau sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif, déclare cette demande partiellement fondée et condamne la SRL à payer à Monsieur B la somme de 2.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

Statuant sur les dépens des deux instances :

- **met à la charge de la SRL les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur B a fait l'avance à concurrence d'un montant total de 42,00 € (20,00 € en instance + 22,00 € en appel),**
- **met à la charge de la SRL les indemnités de procédure revenant à Monsieur B à concurrence d'un montant total de 1.160,00 € (560,00 € en instance + 600,00 € en appel),**
- **et délaisse à la SRL la charge de ses propres dépens ;**

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Et déboute les parties du surplus de leurs prétentions.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

AT, Conseillère faisant fonction de Présidente,
JLD, Conseiller social au titre d'employeur,
L, Conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de JH, Greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Madame BL qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

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 TROIS MARS DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par :

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

Le Greffier,

La Présidente,