



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/2927/A
Date du prononcé 7 avril 2023
Numéro du rôle 2022/AL/175
En cause de : R C/ CARREFOUR BELGIUM SA

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

* Contrats de travail (employé) – non-respect d’une convention collective de travail sectorielle de stabilité d’emploi – perte d’une chance de conserver son emploi – absence de motifs de licenciement sérieux ou légitimes – dommages et intérêts postulés à titre principal par le travailleur (l’application de la CCT 109 étant contestée par l’employeur compte tenu de l’existence d’une procédure spéciale de licenciement et n’étant revendiquée par le travailleur qu’à titre subsidiaire) – CCT 19 février 2014 (CP 312) – art. 20.

EN CAUSE :

Monsieur R, RRN ...,
domicilié à ...,
partie appelante, ci-après dénommée « **Monsieur R** »,
comparaissant par Maître

CONTRE :

La SA ..., BCE ...,
dont le siège est établi à ...,
partie intimée, ci-après dénommée « **la SA** »,
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 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3ème Chambre (R.G. 20/2927/A) ;
- la requête de Monsieur R formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 8 mars 2022 et notifiée à la SA par pli judiciaire le 11 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 27 avril 2022 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 février 2023 devant la chambre 3-B ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 18 novembre 2022 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 3 mars 2023 devant la chambre 3-G ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la SA remises au greffe de la Cour respectivement les 27 juin 2022, 21 octobre 2022 et 26 janvier 2023, et son dossier de pièces remis au greffe le 7 février 2023 ;
- les conclusions de Monsieur R remises au greffe de la Cour les 26 août 2022 et 23 décembre 2022, et son dossier de pièces remis au greffe les 23 décembre 2022 et 1^{er} mars 2023.

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

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. La SA ressortit à la commission paritaire n° 312 des grands magasins.

4. Monsieur R est entré au service de la SA le 21 mars 2016 dans les liens d'un contrat de travail conclu le 2 mars 2016 (pièce n° 1 de la SA).

Engagé en qualité de « *Candidat Manager Métier* » et après avoir réalisé un stage technique jusqu'au 31 mai 2016, Monsieur R est nommé « *Manager Métier faisant fonction* » au sein d'un grand magasin de la SA situé à Ans à partir du 1^{er} juin 2016 pour une durée de 12 mois et ce, afin de lui « *permettre de développer [ses] compétences techniques et managériales nécessaires à la bonne réalisation des finalités de cette fonction* », avant de se voir, le cas échéant, « *titulariser définitivement dans la fonction au terme de cette période de 12 mois* » (pièce n° 1 de Monsieur R).

5. Au terme de cette période de 12 mois, aucune évaluation formelle des compétences de Monsieur R n'est réalisée et il n'est pas contesté comme tel que celui-ci poursuit l'exercice de sa fonction dans le magasin d'Ans (voir également à ce propos les pièces n° 21 de Monsieur R, étant ses comptes individuels sur lesquels il est encore mentionné, jusqu'en 2019, qu'il exerce la fonction de « *manager métier* »).

6. Le 16 août 2017, Monsieur R est victime d'un accident du travail.

A la suite de cet accident, il est mis en incapacité de travail jusqu'au 1^{er} novembre 2019 et est déclaré apte à reprendre le travail à partir du 2 novembre 2019 par son médecin traitant (voir notamment à ce propos la pièce n° 2 de la SA et la pièce n° 11 de Monsieur R).

Le 8 novembre 2019, lors de l'examen médical de « reprise du travail - après accident » exécuté conformément aux règles applicables en matière de surveillance de la santé des travailleurs, le médecin du travail-conseiller en prévention déclare également Monsieur R apte à reprendre le travail, tout en conseillant toutefois « *une reprise progressive en mi-temps médical* » (pièce n° 3 de la SA et pièce n° 12 de Monsieur R).

7. Le 12 novembre 2019, une réunion a lieu entre les parties, à laquelle sont présents, outre Monsieur R, une déléguée syndicale et un secrétaire syndical régional, le directeur régional de la SA, une représentante du service des ressources humaines de la SA et le directeur du magasin d'Ans.

Au cours de cette réunion, la SA expose à Monsieur R qu'il a fait l'objet d'une « *évaluation de fin de Faisant fonction* ».

Cette évaluation lui est présentée sous la forme du document suivant, daté du 12 novembre 2019 (pièce n° 4 de la SA) :

« Points forts »

Année 2016, après le stage technique, première partie du « faisant fonction » pratique (juin à décembre 2016) : bonne implication (certification TOP), préparation des fêtes de fin d'année, orienté clients, théâtralisation, organisation correcte, sens des priorités, bonne communication orale, a montré une certaine adaptabilité et flexibilité.

Année 2017, pendant le « faisant fonction » (janvier 2017 à août 2017) : en 2017, M. [R] nous a montré très peu d'éléments positifs dans cette seconde période, probante, en tant que manager en fonction. En situation de confort, dans son comptoir et pour donner des réponses positives à certaines demandes de ses collaborateurs, M. [R] pouvait adopter une communication satisfaisante.

Points à développer

Année 2016, après le stage technique (juin à décembre 2016) : manque d'orientation résultats, difficultés de positionnement en tant que leader, ne vérifie pas les actions demandées, manque de sens du contrôle, manque de communication feed-back envers son équipe, ne donne pas assez de sens aux tâches et instructions demandées au sein de l'équipe. Ne relaie pas toujours les messages de la direction de façon correcte. Se met trop de pressions, doit développer son leadership.

Année 2017, pendant le « faisant fonction » (janvier 2017 à août 2017) : manque d'implication et de motivation, manque de flexibilité (tendance à rester dans sa zone restreinte du comptoir EPCS, alors que besoin de renfort et de son implication dans le chapiteau pendant la période de travaux), pas de prise de hauteur, pas d'anticipation, pas force de proposition commerciale, manque d'organisation et de suivi (ex. lors des transferts de la marchandise vers les autres magasins), peu de suivi de son équipe en terme d'organisation, d'absentéisme, réagit très négativement à la critique, même constructive, réagit négativement en zone d'inconfort, peu d'orientation clients (ex : plainte client à son égard). N'assume pas la responsabilité de ses éventuelles erreurs, cherche constamment à trouver des excuses qui n'en sont pas (ex mail concernant le local de jeux sécurisé).

Plan d'action

Actions	Partenaires	Quand
<i>Plus de plan d'action possible, étant donné la longue absence de plus de 2 ans</i>		

[Tableau d'évaluation de l'année 2017 en fonction de 15 critères en matière de « Savoir », de « Savoir faire » et de « Savoir être », faisant pour la plupart (10) l'objet d'une évaluation « Faible » et pour les autres (5) d'une évaluation « Satisfaisante », l'évaluation générale étant qualifiée de « Faible »]

Commentaires

Nous avons placé toute notre confiance en M. [R] et pensions qu'il serait un bon manager dans le futur, une fois la formation passée et les connaissances techniques et de terrain acquises ainsi que la connaissance de son équipe. 2016 a bien démarré. Malheureusement, en 2017, une fois que M. [R] a été placé en situation réelle de manager dans le magasin de Ans, nous avons dû constater une dégradation de beaucoup de compétences, spécifiquement liées à son comportement en tant que Manager et personne faisant partie de la hiérarchie du magasin. A plusieurs reprises son directeur lui a donné du feed-back oralement par rapport à ses manquements, une évaluation devait se faire après sa période de faisant fonction en juin 2017 mais elle n'a pas pu avoir lieu avec les congés de M. [R] et 3 semaines de maladie, puis est survenu son accident de travail en août 2017. »

Ce document d'évaluation n'est pas signé par Monsieur R.

8. Lors de cette même réunion, Monsieur R se voit par ailleurs remettre une « convention de fin de contrat de travail » également datée du 12 novembre 2019 et déjà

signée par la représentante du service des ressources humaines de la SA, faisant état d'une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avec effet immédiat à la date du 12 novembre 2019, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis équivalente à 13 semaines de rémunération pour les motifs suivants : « *impossibilité d'adaptation à la nouvelle organisation de travail* » (pièce n° 13 de Monsieur R).

Monsieur R ne signe pas cette convention.

9. A l'issue de cette réunion, soit toujours le 12 novembre 2019, la SA prend l'initiative de notifier par lettre recommandée à Monsieur R sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à un délai de préavis de 13 semaines (pièce n° 5 de la SA).

10. Par courrier du 22 novembre 2019, Monsieur R demande à la SA de lui communiquer le motif ayant conduit à son licenciement et ce, « *conformément aux dispositions de la CCT 109* » (pièce n° 6 de la SA).

La SA répond à cette demande le 23 décembre 2019 dans les termes suivants (pièce n° 7 de la SA et pièce n°2 de Monsieur R) :

« Vous faites référence à la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement. Celle-ci impose en effet aux employeurs de communiquer à un travailleur – engagé sous contrat à durée indéterminée – les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Toutefois, cette même CCT prévoit explicitement qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement lorsqu'il y a une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Il existe une CCT sectorielle prévoyant une telle procédure, ce qui a pour conséquence que le travailleur licencié ne peut en aucun cas prétendre au bénéfice de la CCT n° 109.

Toutefois, nous vous communiquons ci-après une nouvelle fois les motifs qui ont conduit à votre licenciement, étant entendu que nous vous avons déjà communiqué l'ensemble de ces motifs au cours d'un entretien d'évaluation en présence de Monsieur [CD] (Directeur régional), Madame [VP] (HRBP), Monsieur [SV] (Directeur de magasin), Madame [C] (déléguée syndicale) et Monsieur [M] (secrétaire syndical régional).

Cette évaluation a eu lieu le 12 novembre dernier et aurait déjà dû avoir lieu en 2017 mais en raison d'un accident de travail, celle-ci n'avait pu avoir lieu.

Il ressort des éléments de votre évaluation que dès 2017, nous avons constaté une dégradation importante de beaucoup de compétences liées à votre comportement en tant que Manager, et notamment :

- *votre manque d'implication, de motivation et de flexibilité*
- *votre manque d'anticipation*
- *pas de force de proposition commerciale votre manque d'organisation et de suivi des marchandises et de votre équipe*
- *vos réactions négatives à toutes formes de remarques et/ou critiques ainsi que dès que vous quittez votre zone de confort*
- *votre manque d'orientation clients*
- *votre incapacité d'assumer la responsabilité de vos éventuelles erreurs et de les justifier d'une manière [sic]*

et compte-tenu de ces éléments déjà cités, votre impossibilité d'adaptation à la nouvelle organisation de travail.

L'ensemble de ces éléments vous ont été explicités plus en détail au cours de notre entretien du 12 novembre dernier. Ces éléments ont justifié notre décision de mettre un terme à notre collaboration ce 12 novembre en vous payant l'indemnité compensatoire de préavis légale » (pièce n° 7 de la SA et pièce n° 2 de Monsieur R).

11. L'organisation syndicale de Monsieur R conteste la teneur de cette lettre et postule le bénéfice d'une indemnisation en application de la CCT n° 109 par lettre recommandée du 19 février 2020, mais en vain (pièces n° 8 et 9 de la SA et pièces n° 3 et 4 de Monsieur R).

12. Monsieur R prend alors l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, par une requête déposée le 23 octobre 2020, aux termes de laquelle il postule la condamnation de la SA à lui payer :

- à titre principal, la somme de 15.922,22 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération en vertu de la convention collective de travail n° 109, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement,
- à titre subsidiaire, la somme de 15.922,22 € bruts à titre de dommages et intérêts équivalents à 17 semaines de rémunération pour non-respect de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement,
- les dépens liquidés dans son chef au « *droit de greffe* » de 20,00 € et à l'indemnité de procédure de 1.320,00 €.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

13. Par le jugement contesté, prononcé contradictoirement entre les parties le 10 décembre 2021, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a :

- d'une part, débouté Monsieur R de sa demande principale, après avoir écarté l'application de la convention collective de travail n° 109 en considération de l'existence d'une procédure spéciale de licenciement prévue par la convention collective de travail sectorielle de sécurité d'emploi invoquée par la SA,
- d'autre part, également débouté Monsieur R de sa demande subsidiaire, après avoir considéré que bien que la procédure spéciale de licenciement prévue par cette convention collective de travail n'avait manifestement pas été respectée, Monsieur R n'apportait aucun commencement de preuve du fait que la SA l'aurait licencié pour des motifs qui ne sont pas acceptables, et qu'il ne démontrait en outre pas l'existence d'un dommage distinct de celui qui censé être réparé par l'indemnité de préavis, ne fût-ce qu'en termes de perte d'une chance sérieuse de conserver son emploi si la procédure prévue par la convention collective de travail avait été respectée,
- et enfin, condamné Monsieur R aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.430,00 € liquidée en faveur de la SA.

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

IV.1. Appel et demandes de Monsieur R

14. Aux termes de sa requête d'appel, Monsieur R reproche au jugement entrepris de n'avoir pas avoir fait droit à ses demandes originaires, qu'il reformule intégralement tout en les inversant.

15. C'est ainsi que Monsieur R demande à présent et *in fine* à la Cour :

- à titre principal, de condamner la SA au paiement de la somme de 15.922,22 € à titre de dommages et intérêts et pour non-respect de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement,
- à titre subsidiaire, de condamner la SA au paiement de la somme de 15.922,22 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération en vertu de la convention collective de

travail n° 109, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement,

- et de condamner la SA aux dépens des deux instances, liquidés comme suit dans son chef :
 - indemnité de procédure d'instance : 1.430,00 €,
 - contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'instance : 20,00 €,
 - indemnité de procédure d'appel : 1.540,00 €,
 - contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'appel : 22,00 €.

IV.2. Demandes de la SA

16. La SA demande pour sa part à la Cour de déclarer l'appel de Monsieur R, si recevable, non fondé et, par conséquent, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur R de ses demandes et de condamner celui-ci aux dépens des deux instances, liquidés à 1.430,00 € pour la procédure en instance et à 1.650,00 € pour la procédure en appel.

17. A titre subsidiaire, la SA demande à la Cour de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par Monsieur R à 3 semaines de rémunération, soit 2.809,80 €, et de compenser les dépens.

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

18. La recevabilité de l'appel formé par Monsieur R ne fait l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SA.

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.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel prévues par l'article 1057 du Code judiciaire paraissent avoir également été respectées.

19. L'appel est donc recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant à la demande de dommages et intérêts formulée à titre principal par Monsieur R

VI.1.a. Position et moyens des parties

i. Position et moyens de Monsieur R

20. Monsieur R se prévaut principalement à l'appui de sa demande de ce chef du fait que lors de son licenciement, la SA n'aurait pas respecté la procédure prévue par la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi en vigueur au sein de la commission paritaire n° 312.

Il prétend en outre que le non-respect de cette procédure lui aurait causé un dommage, notamment sous la forme de la perte d'une chance de conserver son emploi.

21. Monsieur R prétend également qu'indépendamment même du prétendu non-respect de cette procédure, les motifs invoqués par la SA à l'appui de son licenciement seraient fallacieux et qu'il lui serait « *difficile d'accepter son licenciement dès lors qu'il n'a commis aucune erreur ni faute dans le cadre de l'exécution de son travail* ».

ii. Position et moyens de la SA

22. La SA prétend que Monsieur R demeurerait en défaut de démontrer tant l'existence d'une faute qu'elle aurait commise, qui soit distincte de la violation des règles relatives à la résiliation du contrat, que l'existence et l'étendue du dommage qu'il prétend avoir subi en lien avec cette prétendue faute, qui soit réel et distinct du dommage que l'indemnité de rupture est destinée à réparer.

Elle fait plus précisément valoir à ce double propos :

- d'une part, que la procédure prévue par la convention de stabilité d'emploi aurait été respectée et que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur R seraient établis, en manière telle qu'elle n'aurait commis aucune faute,
- d'autre part, qu'il n'y aurait aucune certitude quant au fait que sans la prétendue faute qu'il lui impute, Monsieur R aurait pu conserver son emploi,
- et enfin, que les autres éléments du dommage dont il se prévaut seraient les conséquences normales de tout licenciement.

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

23. Selon la doctrine et la jurisprudence en la matière, les conventions de stabilité d'emploi et les clauses imposant le respect de certaines procédures en cas de licenciement individuel sont valables, « *pour autant que le droit de licencier ne soit pas supprimé mais que son exercice soit seulement rendu plus contraignant* »¹.

Elles lient en conséquence les employeurs auxquels elles s'appliquent et ce, en vertu de l'article 19 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou de l'article 1134 du Code civil, selon que la clause figure dans une convention collective de travail ou dans un contrat individuel de travail.

24. Le non-respect de ce genre de clause par l'employeur à l'occasion d'un licenciement ne rend pas pour autant ce licenciement nul².

Il est néanmoins susceptible de fonder le travailleur à postuler la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts et ce, soit en vertu de la clause elle-même, si celle-ci le prévoit, soit en vertu du droit commun de la responsabilité civile, si la clause ne prévoit aucune sanction³.

Dans ce deuxième cas, il incombe alors au travailleur de justifier de l'existence d'un préjudice distinct de celui qui résulte de la seule perte de son emploi (préjudice qui est censé être compensé forfaitairement le cas échéant par l'octroi d'un préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis), et du lien de causalité entre la faute commise par l'employeur et le préjudice qu'il invoque ; ce préjudice consiste le plus souvent en la perte d'une chance de conserver son emploi (préjudice distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi⁴), à tout le moins lorsque la clause prévoit le respect d'une procédure préalable au licenciement⁵.

25. La théorie de la perte d'une chance fait certes l'objet de vifs débats en jurisprudence et en doctrine, jusqu'au sein même de la Cour de cassation, dont les deux sections linguistiques paraissent avoir adopté des conceptions contradictoires depuis le début des années 2000, qui ne paraissent pas avoir été conciliées depuis⁶.

¹ Voir notamment à ce propos : C. Clesse, G. Sangrones-Jacquemotte et J. Bartholomé, La rupture du contrat de travail, Kluwer – Etudes pratiques de droit social 2022/2, n° 796 ; une réserve s'impose toutefois concernant les procédures particulières applicables en cas de licenciement pour motif grave, compte tenu du caractère impératif de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais cette question ne présente aucun intérêt dans le cadre de la présente procédure.

² Voir notamment à ce propos : C. Clesse, G. Sangrones-Jacquemotte et J. Bartholomé, précités, n° 819.

³ *Idem*, n° 820 et 821.

⁴ Voir notamment en ce sens : T.T. Bruxelles, 16 mars 2010, C.D.S. 2011, p. 425.

⁵ C. Clesse, G. Sangrones-Jacquemotte et J. Bartholomé, précités, n° 819 et 821.

⁶ Voir notamment à ce propos : S. Goldman et R. Jafferali, « La perte d'une chance à la croisée des chemins : Evolutions et applications jurisprudentielles », R.G.D.C. 2019, p. 191 et suivantes ; N. Estienne, « La perte d'une

Comme le synthétise parfaitement P. Van Ommeslaghe, « *la question se pose à propos de la certitude, à la fois du dommage et du lien de causalité* »⁷.

Il a, à cet égard, toujours été admis que la perte d'une chance causée par la faute d'autrui peut constituer un dommage réparable, pour autant que la chance soit en tant que telle certaine, même si la probabilité qu'elle se réalise ne l'est pas, ce dernier critère étant tout au plus de nature à déterminer la mesure dans laquelle le dommage doit *in fine* être effectivement réparé⁸.

La question se pose en revanche de savoir si le recours à la théorie de la perte d'une chance se justifie également lorsqu'un dommage s'est déjà irrémédiablement produit alors qu'il aurait simplement eu une chance de ne pas se produire si la faute n'avait pas été commise, l'incertitude se situant alors au niveau du lien de causalité et non au niveau du dommage⁹. C'est cette conception extensive de la théorie de la perte d'une chance qui paraît être controversée, singulièrement au sein-même de la Cour de cassation¹⁰.

Certains s'interrogent cependant sur la réalité ou à tout le moins l'intérêt de cette controverse, en ce qu'il n'y aurait pas de différence fondamentale entre ces deux conceptions de la perte d'une chance, « *si ce n'est qu'il s'agit, dans le [second] cas, d'un dommage positif (damnum emergens) et, dans le [premier], d'un dommage négatif (lucrum cessans)* », et en ce qu'il ne ferait aucun doute « *que le préjudice qui consiste dans la perte d'une chance d'éviter un risque (qui s'est finalement réalisé) est un préjudice spécifique qui a une valeur économique* »¹¹.

C'est ainsi par exemple qu'en droit du travail, « *une faute de l'employeur dans le contexte d'un licenciement, par exemple, peut tant être analysée comme une perte de chance pour le travailleur de conserver son emploi, que comme la perte de chance d'éviter le préjudice définitif et irréversible liée à la perte de l'emploi (mauvais C4, difficultés avec l'ONEm, absence de reclassement, perte de rémunération par exemple* »¹². Ces deux aspects – négatif et positif – du dommage ne se confondent cependant pas nécessairement (voir à ce propos ci-avant, sous le point 24. du présent arrêt, et ci-après, sous le point 37).

chance dans la jurisprudence récente de la Cour de cassation : la procession d'Echternach (deux pas en arrière, trois pas en avant...) », R .C.J.B. 2013, p. 605 et suivantes ; P. Van Ommeslaghe, *in* De Page – Traité de droit civil belge, Tome II – Les obligations, Volume 2, Bruylant 2013, p. 1551 et suivantes ; voir également, pour une application plus spécifique de cette théorie en droit du travail : A. Vangansbeek, « La théorie de la perte d'une chance en droit du travail », Orientations 2022/6, p. 2 et suivantes.

⁷ P. Van Ommeslaghe, précité, n° 1069.

⁸ Idem.

⁹ Idem, n° 1070.

¹⁰ Voir notamment à ce propos : A. Vangansbeek, précité, p. 4.

¹¹ B. Dubuisson, V. Callewaert, B. De Coninck et G. Gathem, « Preuve de la causalité », *in* La responsabilité civile, Larcier 2009, n° 452.

¹² A. Vangansbeek, précité, p. 5.

26. Il importe par ailleurs de rappeler que l'exercice du droit de licenciement, même apparemment régulier, peut faire l'objet d'un abus.

27. 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 invoque¹³.

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 diligent¹⁴, 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* »¹⁵.

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 proportionnalité¹⁶.

28. 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* »¹⁷ ;

cette faute « *peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé* »¹⁸ ;

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 licenciement¹⁹ ; cette réserve ne s'impose cependant naturellement que pour autant que la

¹³ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail* (2013-2014), Wolters Kluwer, n° 4425, 4426 et 4429 ; M. Jourdan, « Motif grave et licenciement abusif », *in* *Le congé pour motif grave*, Anthemis 2011, p. 407.

¹⁴ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4425.

¹⁵ Cass. 12 décembre 2005, J.T.T. 2006, p. 155.

¹⁶ Voir notamment : M. Jourdan, précitée, p. 407.

¹⁷ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4427.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ 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, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *in* *Actualités et innovations en*

CCT n° 109 soit applicable (ce que la SA conteste précisément en l'espèce, Monsieur R ne se prévalant lui-même plus de la CCT n° 109 qu'à titre subsidiaire dans le cadre du présent appel) ;

- 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* »²⁰ ;

« *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* »²¹.

29. 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'humiliation²².

Les dommages et intérêts alloués du chef d'un licenciement abusif sont pour le surplus 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 dommage²³.

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

1. Quant au non-respect de la procédure de licenciement prévue par la convention collective de stabilité d'emploi

30. Une convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi a été conclue le 19 février 2014 au sein de la commission paritaire n° 312 des grands magasins (ci-après « la CCT du 19 février 2014 »).

Cette CCT prévoit en son chapitre VI différentes procédures à suivre dans les cas suivants :

- en cas de licenciement pour motif grave (article 18),
- en cas d'incapacité temporaire partielle ou en cas d'incapacité définitive d'assumer la fonction (article 19),
- et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle (article 20).

droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 191 et 192 (voir également n° 123 et 124, où cette auteure invite à distinguer scrupuleusement le « *pourquoi* » du licenciement et le « *comment* »)

²⁰ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4428.

²¹ *Idem*.

²² Voir notamment : M. Jourdan, précitée, p. 418 et 419.

²³ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4430.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle font ainsi et notamment l'objet des dispositions suivantes :

« Le travailleur considéré comme étant en état d'insuffisance professionnelle fait d'abord l'objet d'un avertissement écrit émanant de la direction du siège où le travailleur est occupé, ou de la direction soit centrale, soit régionale du personnel.

Si l'avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles du travailleur concerné en vue d'essayer de le maintenir à la fonction occupée, ou bien de le muter en conformité avec les dispositions légales, à une fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles.

[...]

Si les efforts déployés par l'entreprise n'aboutissent pas, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement préalable de la délégation syndicale » (article de la CCT du 19 février 2014).

Aucune sanction particulière n'est cependant prévue en cas de non-respect de ces dispositions.

31. La Cour constate cependant et tout d'abord que la SA ne conteste pas la validité de cette CCT, pas plus du reste que son application en son sein.

Elle ne conteste pas non plus comme tel que le licenciement de Monsieur R a été décidé pour insuffisance professionnelle au sens de l'article 20 de la CCT du 19 février 2014 et que la procédure prévue par cet article était donc applicable en l'espèce.

La SA serait du reste malvenue de contester ce qui précède, dans la mesure où c'est elle qui s'est prévalu en premier lieu de cette CCT, à l'encontre de l'application en l'espèce de la CCT n° 109 dont Monsieur B revendiquait à l'origine le bénéfice à titre principal, l'article 2, § 3 de la CCT n° 109 précisant qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs « *qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ».

32. La Cour constate ensuite que la procédure prévue par l'article 20 de la CCT du 19 février 2014 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle n'a manifestement pas été respectée en l'espèce.

En effet :

- outre qu'avant de se voir notifier son licenciement, Monsieur R n'a jamais fait l'objet d'un avertissement écrit qui n'aurait – par hypothèse – produit aucun effet,
- la SA ne s'est pas non plus efforcée, même dans la seule mesure du possible, d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles de Monsieur R en vue d'essayer – par hypothèse en vain – de le maintenir à la fonction occupée ou de le muter à une autre fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles.

33. C'est à tort et en tout état de cause en vain à cet égard que la SA prétend se prévaloir d'avertissements oraux qui auraient été adressés à Monsieur R en 2017 par le directeur du magasin d'Ans.

Cette affirmation, qui est contestée par Monsieur R, n'est en effet étayée par aucun élément objectif du dossier et de tels avertissements oraux ne suffiraient en tout état de cause pas à rencontrer l'exigence d'un avertissement écrit spécifiquement formulée par l'article 20 de la CCT du 19 février 2014.

34. De même, c'est à tort et en vain que la SA se prévaut du fait que l'entretien qui eut lieu le 12 novembre 2019 valait avertissement écrit au sens de l'article 20 de la CCT du 19 février 2014, dans la mesure où le document d'évaluation dont question ci-avant, sous le point 7. du présent arrêt, fut soumis à Monsieur R.

En effet :

- outre qu'il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que ce document aurait été effectivement remis à Monsieur R le 12 novembre 2019,
- et que cette évaluation fut sinon accompagnée à tout le moins immédiatement suivie de la remise d'une convention de rupture de fin de contrat de travail signée par la représentante du service des ressources humaines de la SA, ce qui laisse supposer que la décision de mettre fin au contrat avait déjà été prise par la SA lorsque celle-ci prétendit faire part à Monsieur R de son évaluation et que celle-ci n'avait donc en tout état de cause pas valeur d'avertissement,
- force est de constater que la SA n'attendit même pas de savoir si ce prétendu avertissement allait ou non produire quelque effet avant de licencier Monsieur R, puisque celui-ci fut licencié dans la foulée immédiate de cet entretien du 12 novembre 2019,
- et même à supposer que la SA aurait été fondée à considérer le jour-même que ce prétendu avertissement ne produirait aucun effet,

- force est encore de constater que la SA n'a en toute hypothèse déployé aucun effort pour tenter de permettre à Monsieur R de s'améliorer en vue de tenter de se maintenir dans la fonction qu'il occupait ni même d'être muté dans une fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles, puisqu'elle se contenta à nouveau de le licencier avec effet immédiat le jour même de ce prétendu avertissement.

35. Le fait que Monsieur R a été absent pendant plus de deux ans pour cause d'incapacité de travail et que le médecin du travail-conseiller en prévention qui procéda à l'examen médical de reprise le 8 novembre 2019 conseilla une reprise progressive en mi-temps médical n'y change évidemment rien, au contraire même, puisque l'article 19 de la CCT du 19 février 2014 prévoit quant à lui qu' « *en cas d'incapacité temporaire partielle d'assumer la fonction, l'employeur recherchera la possibilité de confier temporairement une autre fonction de catégorie équivalente* ».

Or, force est également de constater qu'aucune proposition de réaffectation temporaire ne fut non plus proposée par la SA à Monsieur R.

36. La faute invoquée par Monsieur R en termes de non-respect de la procédure prévue par la CCT du 19 février 2014 est donc clairement établie.

37. La Cour estime par ailleurs que le dommage et le lien de causalité invoqués par Monsieur R en lien avec le non-respect de cette procédure sont également établis et ce, fût-ce en termes de perte d'une chance de conserver son emploi.

Il tombe en effet sous le sens que si la SA avait respecté en tous points la procédure prévue par l'article 20 de la CCT du 19 février 2014, Monsieur R aurait à tout le moins bénéficié non seulement d'un délai raisonnable pour tenter de remédier d'initiative aux insuffisances professionnelles qui lui étaient imputées, mais également d'une période au cours de laquelle la SA aurait dû s'efforcer dans toute la mesure du possible d'améliorer son niveau et ses compétences professionnelles en vue d'essayer de le maintenir dans la fonction occupée ou de le muter dans une autre fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles.

En licenciant Monsieur R sans même lui donner cette double possibilité (d'auto-remédiation et, à défaut, d'amélioration grâce aux efforts à déployer par la SA), la SA a manifestement privé Monsieur R de la chance de conserver son emploi à tout le moins durant le temps nécessaire à cet effet, avant d'être (éventuellement) licencié (à défaut pour l'avertissement à notifier d'avoir produit aucun effet et pour les efforts à déployer d'avoir abouti).

La perte de cette chance est ainsi certaine dans le chef de Monsieur R et elle ne se confond pas avec la simple perte de l'emploi qu'il occupait auparavant, s'agissant d'une période

durant laquelle Monsieur R aurait dû conserver son emploi avant de pouvoir être le cas échéant licencié.

ii. Quant au caractère fallacieux des motifs invoqués par la SA à l'appui du licenciement de Monsieur R

38. Indépendamment du non-respect de la procédure prévue par la CCT du 19 février 2014, Monsieur R se prévaut également du fait que son licenciement lui aurait également causé un dommage en lien avec les motifs invoqués à son appui, en ce que ces motifs seraient fallacieux, que son licenciement aurait en réalité été décidé en raison de sa longue incapacité de travail et qu'il ne fut en outre pas évalué au terme de la période de 12 mois durant laquelle il fut amené à faire fonction de « manager métier ».

39. Si Monsieur R demeure certes en défaut d'établir de manière formelle la réalité de ces deux premières affirmations, il n'en demeure cependant pas moins que :

- la SA elle-même a prétendu justifier l'impossibilité de mettre en place un « *plan d'action* » à la suite de l'évaluation qu'elle présenta à Monsieur R le 12 novembre 2019 par le fait de sa « *longue absence de plus de 2 ans* », ce qui permet de supposer que le licenciement subséquent de Monsieur R n'était effectivement pas sans lien avec son incapacité de travail,
- que mis à part le document d'évaluation daté du 12 novembre 2019, la SA ne produit aucun élément un tant soit peu concret et vérifiable qui serait de nature à établir la réalité et la pertinence des motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Monsieur R, et ce, alors même que ce document d'évaluation a été établi de manière manifestement unilatérale et tardive (voir également ci-après à ce propos) et que Monsieur R conteste formellement tous les manquements qui lui sont imputés, en se prévalant notamment du fait qu'il n'a jamais fait l'objet, en son temps, d'aucune remarque négative concernant l'exécution de son travail,
- et que la SA ne conteste pas comme tel ne pas avoir procédé à l'évaluation de Monsieur R dès la fin de la période de 12 mois durant laquelle il fit fonction de « *manager métier* » au sein du magasin d'Ans, ni du reste l'avoir maintenu en fonction après l'expiration de cette période, et ce, alors même qu'elle disposa amplement du temps raisonnablement nécessaire pour ce faire avant que Monsieur R ne soit victime de son accident du travail, puisqu'entre le 1^{er} juin 2017 et le 16 août 2017, Monsieur R ne prit que 13 jours de vacances (cf. le compte individuel 2019 de Monsieur R produit en pièce n° 21 de son dossier) ; or, un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas manqué de procéder à cette évaluation dans les semaines suivant immédiatement la fin de la période considérée, *a fortiori* à l'égard d'un travailleur qui tout en n'ayant (prétendument) pas donné satisfaction

durant cette période, est maintenu pendant plus de 2 mois dans la fonction pour laquelle il ne convient (prétendument) pas.

40. Au vu de l'ensemble des éléments précis et concordants qui précèdent, la Cour considère qu'il est établi avec un degré suffisant de certitude et ne fût-ce que par présomption, que la SA a effectivement, et indépendamment du non-respect de la procédure de licenciement prévue par la CCT du 19 février 2014 déjà retenu ci-avant dans son chef, exercé son droit de licencier Monsieur R d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et diligent et que ce licenciement revêt un caractère abusif et dommageable dans le chef de Monsieur R, à défaut de tout motif légitime ou sérieux de licenciement.

iii. Quant aux dommages et intérêts auxquels Monsieur R peut prétendre

41. Monsieur R évalue globalement son dommage à la somme de 15.922,22 € correspondant à 17 semaines de rémunération.

42. La Cour estime cependant que les dommages subis en l'espèce par Monsieur R tant du fait du non-respect de la CCT du 19 février 2014 que du caractère abusif de son licenciement en lien avec les motifs invoqués à son appui, ne peuvent être évalués, même ensemble, à 17 semaines de rémunération, mais tout au plus à 10 semaines, selon le détail suivant :

- 2 semaines à titre de délai raisonnable d'auto-remédiation,
- 5 semaines à titre de période raisonnable au cours de laquelle la SA aurait dû développer des efforts en vue de permettre à Monsieur R d'améliorer son niveau et ses compétences professionnelles pour essayer de le maintenir à la fonction occupée ou le muter à une autre fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles,
- et 3 semaines *ex aequo et bono* à titre de dommage moral en lien avec l'absence de motif légitime ou sérieux.

Les dommages et intérêts dus par la SA à Monsieur s'élèvent donc globalement à la somme de 9.366,02 € (15.922,22 €²⁴ x 10/17).

²⁴ Montant postulé par Monsieur R à concurrence de 17 semaines de rémunération, non contesté comme tel par la SA, qui proposait du reste elle-même, à titre subsidiaire, de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable postulée à titre subsidiaire par Monsieur R à un montant de 2.809,80 € correspondant à 3 semaines de rémunération ; or 17.922,22 € x 3/17 = 2.809,80 €.

VI.1.d. En conclusion, quant à la demande de dommages et intérêts formulée à titre principal par Monsieur R

43. Le jugement entrepris sera réformé en ce qu'il a débouté Monsieur R de cette demande et celle-ci sera déclarée partiellement fondée, à concurrence du montant précité de 9.366,02 €, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019.

VI.2. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable formulée à titre subsidiaire par Monsieur R

44. Dans le cadre de la présente procédure d'appel, Monsieur R ne formule plus cette demande qu'à titre subsidiaire.

Dans la mesure où il a été fait droit ci-avant à la demande principale de Monsieur R (fût-ce partiellement), la Cour estime qu'il n'y a pas lieu de statuer sur cette demande subsidiaire et ce, d'autant moins que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement (qui constituent l'objet principal du contrôle à opérer par le juge dans le cadre de la CCT n° 109) ont déjà fait l'objet d'un examen et d'une indemnisation spécifiques dans le cadre de cette demande principale.

VI.3. Quant aux dépens

45. 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 discrétionnairement²⁵.

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

46. En l'espèce, Monsieur R n'a pas obtenu totalement gain de cause, puisque sa demande principale n'a été déclarée que partiellement fondée.

²⁵ G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

Il a cependant obtenu gain de cause dans cette demande à concurrence d'un montant de 9.366,02 €, correspondant à 10/17èmes du montant qu'il postulait, soit à concurrence de près de 60 %.

47. Tenant compte de la mesure dans laquelle Monsieur R 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 SA des contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur R 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 SA de 60 % des indemnités de procédure d'instance et d'appel revenant à Monsieur R à concurrence de 1.430,00 € à titre d'indemnité de procédure d'instance (montant en vigueur au jour de la clôture des débats devant le tribunal du travail²⁶) et à 1.650,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel (montant en vigueur au moment de la clôture des débats devant la Cour²⁷), soit un montant total de 1.848,00 € $[(1.430,00 \text{ €} + 1.650,00 \text{ €}) \times 60/100]$,
- et délaissement à la SPRL de la charge de ses propres dépens.

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

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

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 R recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur R de sa demande de dommages et intérêts et en ce qu'il a condamné celui-ci aux dépens ;

²⁶ Cf. Cass. 1^{er} mars 2019, C.18.0219.N, et conclusions conformes de l'Avocat général A. Van Ingelgem, www.juportal.be.

²⁷ Cf. Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be ; Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

Déclare la demande de dommages et intérêts de Monsieur R partiellement fondée et condamne la SA à payer à Monsieur R un montant de 9.366,02 € de ce chef, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement ;

Statuant sur les dépens des deux instances :

- **met à la charge de la SA les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur R 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 SA 60 % des indemnités de procédure revenant à Monsieur R à concurrence d'un montant total de 1.848,00 € [(1.430,00 € + 1.650,00 €) x 60/100],**
- **et délaisse à la SA la charge de ses propres dépens ;**

Et déboute les parties du surplus de leurs prétentions.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
 , Conseiller social au titre d'employeur,
 , Conseiller social au titre d'employé,
 Assistés de , 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 SEPT AVRIL DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par :

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

Le Greffier,

La Présidente,