



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/154/A
Date du prononcé 20 janvier 2022
Numéro du rôle 2021/AN/27
En cause de : O J D C/ H X SPRL

Cour du travail de Liège Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

DROIT SOCIAL - Contrat de travail – licenciement manifestement déraisonnable – preuve - CCT 109, art 10**EN CAUSE :**

O J D, domicilié à,
partie appelante, ci-après dénommé Monsieur O.
représenté par Monsieur , délégué syndical, porteur de procuration

CONTRE :

H X SPRL, BCE, dont le siège social est établi à,
partie intimée, ci-après dénommée SPRL
représenté par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 décembre 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 07 janvier 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3e Chambre (R.G. 19/154/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 16 février 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 février 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 mars 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 décembre 2021 ;
- les conclusions de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour le 17 mai 2021 ;
- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe de la Cour le 12 juillet 2021;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 16 décembre 2021.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 décembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINAIRES

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Dinant, le 26 avril 2019, Monsieur O. tendait à obtenir condamnation de la SPRL à lui verser les sommes suivantes :

- 542,30 euros nets de frais pour vêtements de travail ;
- et 4.566,73 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 7 janvier 2021, le tribunal recevait la demande et la disait non fondée, déboutant Monsieur O. de ses prétentions.

Dans la description des faits, le tribunal constatait que l'employeur avait payé les frais de vêtements de travail et que seule restait en suspens la question du licenciement.

Le tribunal a estimé que la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable reposait sur Monsieur O. En application de l'article 10 de la CCT 109, dès lors que les motifs du licenciement n'avaient pas été demandés, le travailleur doit prouver les motifs du licenciement et établir les éléments qui indiquent celui-ci est manifestement déraisonnable.

En l'espèce, le tribunal constatait que Monsieur O. ne contestait pas que la SPRL n'avait plus besoin de personnel.

Surabondamment, le tribunal considérait qu'il était établi par les documents médicaux que Monsieur O. souffrait de problèmes de dos, ayant en outre été absent six semaines d'affilée entre le 13 avril 2018 et le 30 mai 2018. Or un employeur soucieux de son entreprise ne peut garder à son service éternellement quelqu'un d'inapte à l'emploi occupé. Par conséquent, le tribunal estimait que la demande n'était pas fondée.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête déposée au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 16 février 2021, Monsieur O. interjetait appel du jugement estimant que les motifs de licenciement étaient contestés et non prouvés.

Monsieur O. reproche aux premiers juges de ne pas avoir analysé la question de la preuve des motifs et avoir tenu pour acquis les déclarations de la SPRL.

En outre, concernant les motifs, il y a une confusion sur ceux-ci.

Enfin, Monsieur O. conteste avoir été engagé suite au départ de Madame X.Y gérante pour se rendre au restaurant géré par sa sœur. Il conteste avoir été irrégulier dans son temps de travail ou être parti anticipativement.

Par conséquent, il réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, soit la somme de 4.566,73 euros, augmentée des intérêts légaux et judiciaires, et la production de la fiche de salaire rectificative et la fiche fiscale 281.10, le tout sous astreinte de 5 € par jour et document manquant.

4. LES FAITS

Monsieur O. a été engagé par la SPRL du 6 juillet 2017 au 18 mai 2018 en qualité de serveur en salle dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (22h/ semaine).

Le 18 mai 2018, la SPRL le licencie moyennant une indemnité correspondant à un préavis de 7 semaines. Une mention manuscrite est reprise sur la notification de rupture : « *raison : plus besoin de personnel en salle* ».

Le formulaire C4 (non daté) reprend comme motif du chômage : « *trop souvent malade et plus besoin de personnel* ».

Le 21 juin 2018, l'organisation syndicale de Monsieur O. interpelle l'employeur concernant:

- le remboursement des frais liés à l'entretien et la fourniture des vêtements de travail ;
- le non-paiement des éco-chèques ;
- les motifs du licenciement contestés dès lors que, si l'on se réfère aux fiches de salaire, Monsieur O. a été en incapacité de travail uniquement en avril et mai 2018 .

En réponse, l'employeur indique que concernant le motif du licenciement, il s'est peut être mal exprimé. Il précise que Monsieur O. était irrégulier dans son horaire de travail et évoquait des soucis de santé pour quitter son poste de travail (maux de tête, mal de ventre, mal de dos...). Monsieur O. savait très bien qu'une journée commencée était obligatoirement payée par l'employeur et cela était répétitif. Monsieur O. a eu de graves problèmes au niveau du dos, a rentré un certificat médical d'incapacité de travail dont les

origines datent bien avant son occupation. Or, lors de l'entretien, Monsieur O. n'a jamais mentionné aucun problème de santé.

Dans un courrier ultérieur du 30 septembre 2018, la gérante de la SPRL indique que les absences de Monsieur O. étaient bien réelles et trop fréquentes. Cela est dû à une trop grande confiance de la part de l'employeur envers lui. De ce fait, lorsque ce dernier ne se sentait pas très bien, l'employeur l'a laissé repartir plusieurs fois, sans savoir que l'abus de confiance lui retomberait dessus. Lorsque l'employeur a pris conscience qu'il en profitait, il a décidé de le licencier. L'employeur reconnaît que le souci est qu'il n'a pas été assez détaillé quant à la situation dans le formulaire C4.

5. POSITION DES PARTIES

Monsieur O. reproche aux premiers juges ne pas avoir examiné la question de la preuve des motifs du licenciement. L'employeur a donné différentes versions des motifs du licenciement.

Or ces motifs sont contestés :

- concernant l'absence de besoin de personnel en salle, la gérante est également gérante d'une autre société et déjà avant la grossesse de sa sœur, elle partageait son temps entre les deux établissements.
- Concernant ses prétendus départs anticipés et absences répétées, il relève qu'il n'a reçu aucun avertissement et il n'aurait pas été engagé dans l'autre restaurant au moment de l'incendie du restaurant dans lequel il travaillait si cela avait été le cas. À l'exception des mois d'avril et mai 2018, il n'a jamais été en incapacité travail. Par ailleurs, son incapacité était due à une méningite et non à des problèmes lombaires. C'est donc à tort que le premier juge a considéré que ses problèmes lombaires justifiaient le licenciement.

Par conséquent son licenciement est manifestement déraisonnable. Concernant le quantum de l'indemnité, il estime qu'il peut prétendre à 17 semaines dans la mesure où la chronologie démontre que la décision de l'employeur est liée à son état de santé actuel ou futur, critère discriminatoire.

La SPRL estime qu'elle avance deux arguments pour justifier le licenciement de Monsieur O. Elle relève que le premier juge retient que l'absence de besoin de personnel est un motif parfaitement valable. En l'espèce le retour de la gérante dans le restaurant où travaillait Monsieur O. a rendu inutile le recours aux travailleurs extérieurs. Ce motif n'était d'ailleurs pas contesté par Monsieur O. alors qu'il le conteste actuellement. C'est le surcroît de travail pour la sœur de la gérante qui a justifié l'engagement de Monsieur O. Après son

accouchement, la sœur a été en mesure de reprendre son travail à la fin du mois de juillet de sorte qu'il n'y avait plus de raison de conserver l'emploi de Monsieur O.

Elle invoque par ailleurs les problèmes de santé de Monsieur O. objectivés par ces périodes d'incapacité de travail en avril et mai 2018. Il s'agit des problèmes de dos dont il souffrait et qu'il a cachés au jour de l'engagement. Ces problèmes sont établis à suffisance par le fait que le certificat d'incapacité travail a été établi par un service d'orthopédie et de traumatologie. Or l'aptitude physique nécessaire à la profession d'un ouvrier serveur est fortement diminuée par ce problème de santé, d'autant que ses absences répétées engendraient des perturbations dans l'organisation de restaurant.

Par conséquent le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable mais procède d'un comportement normalement prudent et diligent.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur O. aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 1080 €.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 16 février 2021, introduit dans les formes et délai légaux, est recevable.

6.2 En droit : la CCT 109

6.2.1 Le droit de connaître les motifs du licenciement

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification

du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un **aperçu** des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la doctrine semble concordante¹ pour convenir que l'appellation « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

6.2.2. La notion de licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose : *« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement

¹ Cfr L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.218 citant J Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et employés », p 450 ; L. Pletzer et Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous depuis le 1.04.2014, ...p. 383 ; P. Crahay, « Motivations du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable » ...p.7 ;

- de l'entreprise,
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010² sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle 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). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.³

Par référence à la jurisprudence de la Cour de Cassation⁴, la Cour estime qu'un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur.

6.2.3. la charge de la preuve

² Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

³ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

⁴ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve : *« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir 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. »*

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. C'est en ce sens qu'il faut comprendre que *« 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 ».*

En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans

son courrier⁵. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Il est admis que lorsque l'employeur communique spontanément la preuve des motifs du licenciement, le travailleur n'a pas l'obligation de les solliciter⁶. Dans ce cas nous sommes dans l'hypothèse du premier tiret de l'article 10 et chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

6.2.4. la sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Le montant de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée. Certains auteurs admettent que le juge peut tenir compte de l'importance du dommage engendré par le travailleur⁷.

6.3 APPLICATION EN L'ESPECE

Il n'est pas contesté que Monsieur O. n'a pas sollicité les motifs de son licenciement mais qu'en revanche l'employeur a indiqué dans la lettre de notification de rupture, de façon manuscrite « *plus besoin de personnel en salle* ».

En soi, ces explications, même si elles sont brèves, sont suffisamment concrètes pour se rendre compte que le motif du licenciement est justifié par les nécessités de l'entreprise.

⁵ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

⁶ A. Fry, « La CCT 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » inactualités et innovations en droit social, CUP, Anthémis, liège, n° 182, p.93

⁷ A. Fry, *op.cit.*, p. 99 ; contra / S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du licenciement manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tout azimuts*, Larcier, 2016, p.355

On ne peut donc reprocher à Monsieur O. de ne pas avoir sollicité de demande de motifs complémentaires.

Toutefois, sur le formulaire C4, adressé à une date inconnue, la SPRL indique comme motif précis du chômage « trop souvent malade et plus besoin de personnel en salle ». L'incapacité de travail semble donc être un second motif de licenciement.

Il appartient donc à l'employeur, dans un premier temps, d'établir la réalité des motifs qu'il allègue. Ce n'est que dans un second temps que l'examen du caractère raisonnable ou déraisonnable du licenciement s'effectuera s'il y a lieu.

Force est de constater que le dossier de l'employeur est relativement peu contributif : il est composé de trois pièces dont les deux certificats médicaux des 13 avril et 23 avril 2018 et la preuve du paiement des frais de vêtements de travail qui ne font plus l'objet du litige.

Quant aux motifs reposant sur les nécessités de l'entreprise

C'est à tort que le tribunal considère que Monsieur O. ne contestait pas le fait que la société n'avait plus besoin de personnel. Dans ses conclusions d'instance, Monsieur O. précisait que l'employeur avait invoqué plusieurs éléments à l'appui du licenciement et que malgré ses diverses allégations, il était en défaut de rapporter la moindre preuve à l'appui de celles-ci. L'utilisation du pluriel démontre que le défaut de preuve s'appliquait à l'ensemble des motifs invoqués. L'employeur n'a pas déposé d'autres pièces pour autant.

La lettre de l'organisation syndicale du 21 septembre 2018 précisait que l'employeur n'apportait aucun élément de preuve quant au motif du licenciement. Monsieur O. relevait également une certaine confusion sur les motifs réels qui ont amené la SPRL à mettre fin au contrat de travail. Il n'a donc nullement admis le fait que la société n'a plus besoin de personnel.

Dans sa requête et ses conclusions d'appel, Monsieur O. reproche clairement aux premiers juges d'avoir pris pour acquis les déclarations de l'employeur.

Plus précisément sur l'absence de besoin en personnel de salle, Monsieur O. réfute les explications données par la gérante qui aurait été amenée à exercer la fonction de serveuse au restaurant de Couillet en renfort, en vue de remplacer sa sœur en raison de sa grossesse. Il précise qu'en dehors de la grossesse de sa sœur, la gérante partageait déjà son temps de travail entre les deux établissements. Il estime que le raisonnement de la SPRL ne convainc pas dès lors qu'il a été engagé en juillet pour remplacer la gérante alors que la sœur de la gérante n'est tombée enceinte qu'en octobre 2017.

En outre, l'employeur indique que sa sœur a accouché en juin et a pu reprendre ses activités en juillet 2018. Il est alors étonnant que monsieur O. ait été licencié en mai 2018 si son engagement était lié à l'état de grossesse de la sœur de la gérante.

Force est de constater qu'aucun élément de preuve ni de début de preuve n'est déposé au dossier (attestation de la grossesse de la sœur, registre du personnel ou relevé Dimona des 2 établissements avant l'engagement de Monsieur O., durant son occupation et après son licenciement...) de sorte que ce motif ne peut être considéré comme établi.

Quant à l'aptitude de Monsieur O. et ses diverses absences

Il ressort des échanges avec l'organisation syndicale que ce qui est reproché est non seulement le fait que Monsieur O. ait rentré un certificat médical d'incapacité de travail pour des problèmes lombaires non mentionnés au moment de son engagement mais également le fait qu'il était régulièrement absent, invoquant des soucis de santé pour quitter son poste, voire arriver tardivement, sachant qu'une journée commencée était obligatoirement payée par l'employeur.

L'employeur prétend que Monsieur O. envoyait régulièrement des textos pour signaler qu'il n'était pas en mesure de venir travailler, ce qui est contesté. Ni la preuve de ces textos ni celle d'avertissements sanctionnant son attitude ne sont déposés au dossier. Il n'est pas davantage établi que Monsieur O. avait des problèmes lombaires non révélés lors de l'entretien d'embauche.

En tout état de cause, l'employeur ne pouvait considérer que Monsieur O. était inapte à sa fonction sans l'avoir fait contrôler par la médecine du travail. Ce n'est pas parce qu'il remet un certificat médical d'un orthopédiste qu'il a nécessairement des problèmes de dos.

Il est admis qu'un motif d'absence pour incapacité peut justifier un licenciement si cette absence désorganise l'entreprise, ce qui peut paraître être le cas dans l'hypothèse d'un restaurant de petite taille. Encore faut-il que l'employeur fasse la démonstration de cette désorganisation.

En l'espèce, Monsieur O. a été en incapacité environ 6 semaines en avril et mai 2018. Toutefois, il n'a remis que 2 certificats d'incapacité reprenant des périodes d'incapacité qui étaient suffisamment longues pour permettre d'organiser son remplacement (1^{er} certificat du 13 avril 2018 au 22 avril 2018 et le suivant daté du 23 avril jusqu'au 30 mai 2018). Si l'on peut comprendre que les absences liées à des incapacités agacent l'employeur, ce dernier n'établit pas, qu'elles désorganisaient le restaurant puisqu'à suivre son raisonnement, la gérante pouvait assumer le service seule. Le jugement doit donc être réformé sur ce point.

Par conséquent, la SPRL ne démontre pas la réalité de ces motifs de licenciement.

En revanche, le réel motif du licenciement semble effectivement lié à la prolongation de l'incapacité de travail, ce qui ne constitue pas, en soi, un motif valable de licenciement. Cette décision de licenciement n'aurait manifestement pas été prise par un employeur normalement prudent sans faire examiner Monsieur O. par la médecine du travail ou sans connaître la suite réservée au terme du certificat d'incapacité, à moins d'établir la désorganisation de l'entreprise.

Le licenciement apparaît par conséquent manifestement déraisonnable.

Quant au montant de l'indemnité

La convention collective fait état d'une indemnité variant entre 3 et 17 semaines.

Le commentaire de l'article 9 précise que : « *Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

Monsieur O. justifie l'importance de l'indemnité qu'il réclame (17 semaines) par le fait que le licenciement est lié à l'état de santé, critère discriminatoire.

En soi le motif du licenciement avancé d'emblée ne constituait pas une atteinte à l'honorabilité de Monsieur O. justifiant l'indemnité maximale. En revanche, il apparaît que l'employeur a tenté de faire peser sur Monsieur O. toute une série de comportements inadéquats (arrivée tardive, départs anticipés ...) sans les établir.

La cour prendra en considération ces éléments et le fait que Monsieur O. avait une faible ancienneté pour fixer le montant de l'indemnité à 12 semaines, soit la somme de 3223,57€ .

6.4. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Monsieur O. étant représenté par un délégué syndical, il ne peut prétendre à une indemnité de procédure.

Il y a lieu de condamner l'employeur au remboursement de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

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

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel.

Condamne la SPRL à payer à Monsieur O J la somme de 3223,57€ à titre d'indemnité de 12 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 mai 2018.

Condamne la SPRL à délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relative à cette somme, sous peine, en cas d'inexécution, d'une astreinte de 5€ /jour et par document manquant, à dater du 30ème jour qui suit la signification du jugement, avec un maximum de 500€.

Condamne la SPRL aux dépens de première instance et d'appel de Monsieur O J, liquidés à la somme de 40 € (2 x 20 €) de remboursement de la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A. G., conseiller faisant fonction de président

P. P., conseiller social au titre d'employeur

J-P V S., conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de C. D., greffier

„

„

„

„

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 20 janvier 2022, où étaient présents :

A G., conseiller faisant fonction de président

Assistée de C D., greffier

„

„