



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire

**2022 /**

R.G. Trib. Trav.

**19/166/A**

Date du prononcé

**23 novembre 2022**

Numéro du rôle

**2021/AU/17**

En cause de :

W.  
C/  
EUROPACAMP SPRL

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

## Arrêt

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

**\* Droit social – droit du travail – contrat d’emploi – rupture du contrat le lendemain de la signature d’un avenant au contrat réduisant le temps de travail – circonstances du licenciement - licenciement manifestement déraisonnable (non) – abus de droit (oui).  
CCT 109 et 1382 Code civil**

**EN CAUSE :**

**Madame W.,**

**Partie appelante**, ci-après dénommée Madame W.,  
comparaissant par Maître

**CONTRE :**

**EUROPACAMP SPRL**, BCE 0547.829.868, dont le siège social est établi à 6870 SAINT-HUBERT,  
Rue Europacamp 3,

**Partie intimée**, comparaissant par Maître

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 26 octobre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 05 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. 19/166/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 29 mars 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l’audience publique du 28 avril 2021 ;

- l'ordonnance rendue le 06 mai 2021 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 07 mai 2021 ;
- le calendrier de mise en état amiable déposé par les parties à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 02 février 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 26 octobre 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 02 février 2022 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 25 février 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 24 mars 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 26 avril 2022 ;
- les ultimes conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 mai 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, déposés à l'audience publique du 26 octobre 2022.
- Les deux dossiers de pièces de la partie intimée, déposés à la même audience.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 26 octobre 2022.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

## **1. ACTION ORIGINALE**

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, Madame W. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- la somme provisionnelle de 10.728,10 €, sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme provisionnelle complémentaire de 3.470,85 €, sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- la somme provisionnelle de 7.572,78 €, sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité sur base des dispositions de la loi du 05.03.2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ;
- les dites sommes étant à majorer des intérêts depuis la date du licenciement, soit le 05 octobre 2018 et des dépens.

A l'audience, Madame W. a indiqué abandonner sa demande relative à la discrimination.

## **2. LE JUGEMENT**

Par jugement du 5 février 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et ont estimé que le licenciement du 5 octobre 2018 n'était pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109.

Le tribunal a considéré que l'employeur apportait la preuve des motifs qui soutenaient le licenciement alors que Madame W. ne démontrait pas le caractère déraisonnable de celui-ci.

Le tribunal rouvrirait les débats sur la question du licenciement abusif, notamment sur son cumul avec l'indemnité prévue par la CCT 109 sur le licenciement manifestement déraisonnable.

## **3. L'OBJET DE L'APPEL**

Par requête du 29 mars 2021, Madame W. a interjeté appel au motif que le tribunal avait estimé que le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable alors que l'employeur ne prouve pas :

- la réorganisation du travail au sein de son entreprise ;
- le fait que la réduction de son horaire de travail ne répondrait plus aux exigences de la fonction pour laquelle elle a été engagée ;
- son manque de motivation ou de compétences.

Par conséquent, elle sollicite la réformation du jugement et la condamnation de son employeur aux sommes suivantes :

- la somme provisionnelle de 10.728,10 € sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme provisionnelle de 3.470,85 €, sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis ;
- la somme provisionnelle de 5.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Le tout à majorer des intérêts depuis la date du licenciement soit le 05 octobre 2018 et des dépens des deux instances.

La SPRL sollicite de la cour de dire l'appel recevable mais non fondé et, en conséquence, confirmer le jugement en ce qu'il dit pour droit que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. 109 et qu'aucun abus de droit de licencier n'a été commis par elle.

Elle demande en outre la condamnation de Madame W. aux entiers frais et dépens des deux instances.

#### **4. LES FAITS**

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame W. a été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps plein du 18 janvier 2017 jusqu'au 17 juillet 2017, en qualité de responsable de camping pour s'occuper des tâches suivantes :

- l'administration relatif au camping : inscription des campeurs, location des emplacements, gestion de la caisse, administration et comptabilité nécessaires ;
- supervision du camping, résolution des problèmes, respect du règlement de séjour
- encadrement des campeurs.

Ensuite, le contrat a été renouvelé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

A la demande de Madame W., les parties ont convenu de réduire le temps de travail de Madame W. à 19 heures/semaine à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2018. Cette décision a été prise avant que Madame W. ne parte en vacances.

C'est manifestement Madame W. qui était chargée de prendre contact avec le secrétariat social.

Par échanges d'e-mails adressés alors qu'elle est en vacances à l'étranger, elle informe le gérant de la SPRL des conséquences importantes suite à son passage à temps partiel :

- la SPRL perdra le bénéfice du plan Sésam s'il engage deux mi-temps, avec le risque que son plan soit annulé. En revanche, s'il maintient le premier emploi à temps plein et qu'il embauche une seconde personne à mi-temps, les plans Sésam peuvent rester effectifs ;
- l'employée du secrétariat social va adresser à la SPRL son avenant au contrat ainsi que le contrat de Laura, avec une simulation de salaire pour les deux mi-temps sans plan Sésam ;

- elle reprendra le travail le 4 octobre prochain, soit au moment où son mi-temps aura déjà commencé en même temps qu'elle commence son emploi dans un bureau d'avocats le matin ;
- il lui restait 15 heures à récupérer et indique comment elle les a réparties.

Il résulte de ces échanges que l'avenant au contrat n'a été signé que le 4 octobre 2018.

En date du 5 octobre 2018, la SPRL lui notifie sa décision de mettre fin au contrat de travail, moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 11 semaines sur base d'un contrat de travail à temps partiel.

Le 16 octobre 2018, Madame W. sollicite par voie recommandée les motifs du licenciement.

Le 25 octobre 2018, la SPRL communique les motifs suivants :

- suite au décès brutal du cuisinier, également administrateur, la SPRL été amenée à réorganiser le travail dans l'entreprise et n'est plus en mesure d'assurer le service de restauration accessible tant aux personnes séjournant au camping qu'aux personnes extérieures, ce qui a des répercussions importantes sur le plan économique. Cela a abouti à revoir la structure et l'organisation travail d'entreprise.
- la demande de diminution de l'horaire de travail à concurrence d'un mi-temps avec des prestations uniquement l'après-midi ne répond plus entièrement aux exigences de la fonction pour laquelle Madame W. a été engagée, à savoir responsable de camping. Assurer la supervision d'un camping et l'encadrement des campeurs sont des responsabilités incompatibles avec un horaire de travail à temps partiel.
- En vue d'assurer la pérennité de l'entreprise, l'objectif est de mettre en place de nouveaux projets dynamisant le camping. Le manque de motivation croissant et le manque de compétence face à la gestion de certains dossiers (dossier de subvention près la région wallonne) ne permettent pas de confier à Madame W. une autre tâche très exigeante tant au niveau du temps à y consacrer qu'au niveau de la qualité, de la rigueur du travail accompli pour atteindre l'objectif. Dans des mails échangés avec des connaissances communes, elle fait état de démotivation au travail au sein de l'établissement et de son souhait de partir vers d'autres horizons ce qui est déjà réalisé en partie.

## 5. POSITION DES PARTIES

**Madame W.** estime que les faits invoqués par son employeur pour justifier son licenciement soit ne sont pas établis, soit n'ont pas d'incidence sur ses prestations :

- le décès du cuisinier ;
- le fait que la réduction du temps de travail ne réponde plus aux exigences de la fonction ;
- son manque de motivation et manque de compétence.

Elle considère que le licenciement est manifestement déraisonnable d'autant que l'employeur a attendu qu'elle signe le contrat de travail à mi-temps avant de la licencier afin de réduire le montant de l'indemnité de rupture.

Elle estime pouvoir prétendre au complément d'une indemnité de rupture calculée sur un temps plein.

Elle considère qu'en tout état de cause, l'employeur a commis une faute dans la façon de la licencier en la laissant signer son avenant avant le licenciement.

La SPRL estime rapporter les faits fondant le licenciement. Elle considère que la demande de dommages et intérêts est prescrite et que pour le surplus, Madame W. ne rapporte pas les conditions d'un abus de droit.

Elle souligne que Madame W. ne motive pas sa demande d'indemnité complémentaire de rupture.

## **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 29 mars 2021 , introduit dans les formes et délai, est recevable.

### **6.2 Fondement**

#### *6.2.1 Quant au licenciement manifestement déraisonnable*

##### *6.2.1.1. 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 concordante<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 ;

#### 6.2.1.2. 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 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 2010<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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*

<sup>2</sup> Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>3</sup> Souligné par la cour

*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 (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.<sup>4</sup>

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020<sup>5</sup> :

*« 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. »*

*(...)*

*Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.*

*(...)*

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».*

Par référence à la jurisprudence de la Cour de Cassation<sup>6</sup>, 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.

---

<sup>4</sup> CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

<sup>5</sup> CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

### 6.2.1.3. la charge de la preuve

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. 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 courrier<sup>7</sup>. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

---

<sup>6</sup> Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur [www.terra.laboris.be](http://www.terra.laboris.be)

<sup>7</sup> Voy. - 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

Si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

#### 6.2.1.4. 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.

Le nombre de semaines 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.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

*« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

Le commentaire de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.*

***En lieu et place** de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

Si le travailleur veut réclamer une indemnité pour licenciement abusif, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

---

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.

#### 6.2.1.5. En l'espèce

La SPRL ayant répondu à la demande de motifs de licenciement, il lui appartient de prouver la réalité des motifs invoqués. De son côté, Madame W. doit établir le caractère déraisonnable du licenciement.

- *Quant à l'incidence du décès du cuisinier*

Il est établi que le cuisinier de la SPRL, également administrateur, est décédé le 15 septembre 2018.

Madame W. prétend que ce décès est sans la moindre incidence sur les prestations qu'elle devait effectuer d'autant qu'elle avait été engagée comme responsable de camping et qu'elle exerçait une fonction administrative.

Si l'on peut admettre que suite à ce décès, la SPRL ayant décidé de ne plus établir les repas (que ce soit pour les résidents et pour l'extérieur), a dû réorganiser le fonctionnement de son entreprise, ayant une incidence sur le personnel administratif, la cour estime que le décès du cuisinier ne justifie pas le licenciement puisque la SPRL a engagé l'autre employée à temps plein pour exercer les mêmes fonctions que Madame W. alors qu'il était prévu qu'elle le soit dans le cadre d'un mi-temps.

Enfin, même si l'engagement de la dénommée Laura intéressait la SPRL dans un esprit d'évolution du camping vers des activités équestres, ce qui du reste n'est pas établi ; celles-ci n'exigeaient certainement l'équivalent d'un mi-temps administratif en octobre alors que la saison touristique touchait à sa fin.

- *La diminution du temps de travail à concurrence d'un mi-temps,*

Il était manifestement convenu entre les parties d'un avenant au contrat de travail reprenant un horaire variable puisque c'est ce qui a été envoyé par le secrétariat social et signé par les parties.

Alors que l'horaire était déjà organisé pour les mois de novembre, décembre et janvier, Madame W. met son employeur devant le fait accompli puisqu'elle indique par mail, alors qu'elle est toujours à l'étranger, qu'elle commence son emploi le 4 octobre au matin au bureau d'avocats. Contrairement à ce qu'indique Madame W., il n'est pas rapporté que les parties s'étaient mises d'accord sur l'horaire de travail puisque le mail auquel elle fait référence fait état de planning déjà réalisés pour le mois de novembre, décembre 2018 et janvier 2019. En outre, elle décide manifestement de revenir plus tard que prévu puisqu'elle devait rentrer le mardi.

L'imposition d'un horaire à temps partiel les après-midis ainsi que la façon dont elle en informe l'employeur, sans concertation, par mail alors qu'elle est toujours en vacances a pu légitimement désorganiser l'entreprise et décevoir son employeur.

- *Quant au manque de motivation et manque de compétence*

Le manque de compétence n'est établi par aucun élément au dossier.

Concernant la démotivation de Madame W., eu égard aux sms échangés avec le fils du gérant, lui-même administrateur, les faits apparaissent établis puisque Madame W. l'informe qu'elle ne se sent plus bien au camping, qu'elle ne se sent plus à sa place, qu'elle ne s'y plaît plus du tout mais qu'elle y reste par nécessité. Par ailleurs, elle indique qu'elle a mal vécu le fait que son employeur ait accepté sa réduction d'horaire.

Manifestement ces échanges ont eu lieu après l'engagement de la dénommée Laura et alors qu'elle était toujours en vacances, de sorte que l'on peut fixer avec certitude leur date aux 1<sup>er</sup>, 2 ou 3 octobre et donc, contrairement à ce qu'invoque Madame W., avant son licenciement. Ces motifs ajoutés aux précédents ont pu justifier le licenciement.

- *Les autres motifs invoqués en termes de conclusions, à savoir la perte de l'avantage Sésam et la perte de confiance en Madame W.*

Dans ses conclusions, la SPRL indique que Madame W. l'a manifestement induite sciemment en erreur quant aux conséquences financières de son remplacement par deux mi-temps alors qu'elle avait été chargée d'effectuer les démarches au niveau du secrétariat social. Elle souligne que la perte des avantages Sésam n'était pas sans conséquences pour les finances et la pérennité de l'entreprise qui venait de perdre son cuisinier dès lors que, comme le souligne tribunal, le plan Sésam consistait en une subvention d'environ 20.000 € sur 3 ans.

La SPRL démontre d'ailleurs qu'elle a subi une importante diminution de son chiffre d'affaires à dater d'octobre 2018.

Il ressort effectivement des pièces du dossier que Madame W. a été chargée de prendre tous les contacts avec le secrétariat social afin d'engager la dénommée Laura pour la remplacer à mi-temps. Bien qu'elle ait eu connaissance du fait que l'employeur allait perdre ses avantages, elle ne l'a pas immédiatement avisé, préférant le faire lorsqu'elle était en Croatie par e-mail, ce qui constitue un manquement dans son chef. C'est également pendant qu'elle était en vacances qu'elle lui a annoncé qu'elle rentrerait plus tard, à un moment où son contrat était déjà passé à mi-temps, ce qu'elle n'a pas hésité pas à lui rappeler.

Une telle attitude justifie légitimement le licenciement dès lors qu'elle a rompu la confiance sur laquelle doit reposer toute relation de travail.

Le licenciement est donc présumé ne pas être déraisonnable.

Il appartient dès lors à Madame W. de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable en établissant que ces motifs ne sont pas les motifs réels qui ont fondé le licenciement, ce qu'elle ne fait pas.

Elle estime que l'employeur a commis un abus de droit dès lors qu'il lui a fait signer son avenant alors que la décision de licenciement avait déjà été prise. Néanmoins elle reconnaît que la SPRL avait marqué son accord sur la réduction du temps de travail et qu'elle était au courant qu'elle avait un contrat avec le cabinet d'avocats.

Comme le souligne le tribunal, ce fait ne démontre pas le caractère déraisonnable du licenciement dès lors qu'il n'est pas lié aux motifs de celui-ci mais bien à la manière dont le contrat a pris fin. Or les commentaires de la CCT 109 précisent bien que le contrôle du licenciement ne porte pas sur les circonstances de celui-ci.

La cour rejoint le tribunal en ce qu'il indique que Madame W. n'établit pas que le licenciement est manifestement déraisonnable.

#### *6.2.2 Quant à l'indemnité de rupture complémentaire*

Madame W. prétend que l'indemnité devait être calculée sur une rémunération afférente à un temps plein puisque l'intention de la SPRL était de licencier Madame W. avant la signature de l'avenant.

Ce faisant, elle invoque un abus de droit.

Comme indiqué ci-dessus, la conclusion de l'avenant n'est que la concrétisation de l'accord des parties intervenu avant le décès du cuisinier et avant que Madame W. ne s'explique quant à la perte des avantages Sésam. Madame W. avait d'ailleurs conclu un contrat de travail mi-temps auprès d'un cabinet d'avocats. Elle précise d'ailleurs qu'elle rentrera au moment où sa réduction du temps de travail aura déjà commencé.

Madame W. ayant valablement conclu et signé son avenant au contrat, elle ne peut prétendre à une indemnité de rupture complémentaire.

Cette demande est non fondée en ce qu'elle vise un complément d'indemnité de rupture.

#### *6.2.3 Quant à l'abus de droit (par évocation)*

C'est à tort que le tribunal invite les parties à s'expliquer sur le cumul des dommages et intérêts pour abus de droit et l'indemnité pour licenciement déraisonnable.

En effet, à partir du moment où cette dernière demande a été déclarée non fondée, il n'y a pas lieu à s'interroger quant au cumul.

#### 6.3.2.1 En droit

Il est admis que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes<sup>8</sup> :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).<sup>9</sup>

Pour pouvoir prétendre à des dommages et intérêts, la victime de l'abus de droit doit justifier un dommage et le lien de causalité de celui-ci avec la faute commise.

#### 6.3.2.2 En l'espèce

Madame W. réclame une somme provisionnelle de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La SPRL invoque la prescription de la demande, celle-ci étant introduite pour la première fois par voie de conclusions additionnelles du 10 avril 2020, soit plus d'un an après de licenciement.

Concrètement, Madame W. réclame textuellement pour la première fois des indemnités pour licenciement abusif dans sa requête d'appel, suite à l'interpellation du tribunal.

---

<sup>8</sup> « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

<sup>9</sup> CT Liège, 12 septembre 2018 , RG 2017/au/64 citant C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409 et M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.

Outre le fait qu'une demande nouvelle peut être introduite en cours de procédure, par voie de conclusions, si elle est fondée sur un fait invoqué dans la citation, il est admis que le juge n'est pas tenu par la qualification donnée par les parties à leur demande.

En effet, toute demande en justice comporte trois éléments : un objet, une cause et des parties.

Si l'objet est l'avantage qui est réclamé, la cause est le fondement de la demande. Doctrine et jurisprudence donnent à la cause un contenu parfois différent : soit il s'agit du fondement juridique de la prétention<sup>10</sup>, soit il s'agit de l'ensemble des faits invoqués par le demandeur à l'appui de sa prétention, quelle que soit la qualification juridique qui lui en est donnée. Selon cette conception, le juge peut requalifier les faits et choisir la norme juridique applicable.

Si cette dernière position prévaut actuellement<sup>11</sup>, il est admis qu'une requalification juridique par le juge nécessite deux conditions :

- la requalification doit reposer uniquement sur les faits avancés par les parties ;
- elle doit se faire dans le respect du principe du contradictoire.

C'est à juste titre que le tribunal a considéré que lorsque Madame W. réclamait un complément d'indemnité de rupture en reprochant à la SPRL d'avoir accepté son passage à mi-temps pour ensuite la licencier immédiatement, elle dénonçait en réalité la manière dont le contrat avait pris fin et soulevait la question de l'existence d'un licenciement abusif.

Cette demande ayant été introduite dans la requête contradictoire, il n'y a pas prescription.

Le principe du contradictoire a été assuré puisque la question avait été posée par le tribunal et les parties s'en sont expliquées dans leurs conclusions.

Bien qu'elle réclame, *in fine*, des dommages et intérêts de 5.000 € à titre d'indemnité de licenciement abusif, Madame W. ne s'explique pas sur l'étendue de son dommage. On peut toutefois déduire de son raisonnement que l'indemnisation doit correspondre à tout le moins à ce qu'elle aurait perçu si elle avait été licenciée sur base d'un temps plein et non sur base d'un mi-temps.

En vertu du principe d'exécution de bonne foi des conventions, il apparaît évident que l'employeur a commis une faute dès lors qu'il a signé l'avenant au contrat réduisant les prestations de travail à un mi-temps alors qu'il savait qu'il allait licencier Madame W. le lendemain. En effet, le contrat de la collègue de Madame W. avait déjà été signé pour la remplacer à raison d'un horaire à temps plein et celle-ci avait déjà commencé à travailler.

---

<sup>10</sup> Position anciennement tenue par la Cour de cassation ; voy. G. Closset-Marchal, « Les pouvoirs respectifs du juge et des parties dans la détermination de l'objet et de la cause la demande », RGDCB, 2002, p. 447

<sup>11</sup> Cass. 28 mai 2009, C060248F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

Ce procédé est particulièrement violent et constitue un manque de respect à l'égard de Madame W.

Néanmoins, le dommage ne peut consister au montant financier équivalent à la différence de l'indemnité de rupture à temps plein dès lors que les parties avaient déjà conclu cette réduction du temps de travail et que Madame W. avait contracté un contrat à mi-temps auprès de l'avocat. L'employeur aurait pu refuser de signer l'avenant au contrat et Madame W. se serait retrouvée dans une situation très inconfortable tenant compte de son contrat auprès du cabinet d'avocat. Il n'est toutefois pas exclu qu'elle ait pu négocier un report de prise de cours de son contrat auprès du cabinet d'avocat, le temps de prester un éventuel préavis.

Par conséquent, le dommage ne peut être qu'un dommage moral consistant en un manque de respect et en une perte de chance de négocier une solution de fin de son contrat. La cour estime qu'au vu des circonstances et les faibles possibilités de négociation vu son engagement auprès du cabinet d'avocat, une indemnité évaluée ex aequo et bono à 1000 € doit lui être accordée.

### **6.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

En l'espèce, Madame W. a très largement succombé sur ses demandes.

La cour compensera partiellement les dépens non liquidés.

**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 ;

Déclare l'appel recevable et en grande partie non fondé.

Confirme le jugement en ce qu'il dit que le licenciement de Madame W. n'est pas manifestement déraisonnable.

Réforme le jugement en ce qu'il interroge les parties sur le cumul des dommages et intérêts pour abus de droit et l'indemnité pour licenciement déraisonnable.

Dit que la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire est non fondée.

Dit que la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier est partiellement fondée.

Condamne la SPRL à verser à Madame W. un montant net de 1000 € de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement, à majorer des intérêts à dater du 5 octobre 2018.

Condamne Madame W. aux dépens des deux instances de la SPRL, partiellement compensés, mais non liquidés.

Délaisse à Madame W. les contributions destinées au Fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de \_\_\_\_\_, conseiller faisant fonction de président,  
\_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur,  
\_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employé,  
\_\_\_\_\_, greffier

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **23 novembre 2022**

par Madame \_\_\_\_\_, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur \_\_\_\_\_, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président