



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/145/A

Date du prononcé

19 avril 2023

Numéro du rôle

2022/AU/16

En cause de :

SA
C/
H

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

*Droit social – contrat de travail – ouvrier - licenciement manifestement déraisonnable – CCT 109
--

EN CAUSE :

La SA _____, BCE _____, dont le siège est établi à _____

Partie appelante, comparaissant par Maître _____

CONTRE :

Monsieur _____, RRN _____, domicilié à _____

Partie intimée, ci-après dénommée Monsieur H.,
comparaissant par Maître _____

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2^e chambre (R.G. 20/145/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 03 mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 mars 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 mars 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 25 janvier 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 24 mars 2022 ;

- les conclusions d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 16 mai 2022 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 14 juin 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 24 août 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 26 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 04 octobre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, déposées à l'audience publique du 25 janvier 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 25 janvier 2023.

La SA SOCOGETRA a été autorisée, après les débats, en application de l'article 769 du Code judiciaire, à déposer un dossier de pièces au greffe (l'organigramme de la société au moment du licenciement et le certificat médical déposé en août 2019) et ce, dans le délai fixé soit au plus tard le 22 février 2023.

Le conseil de Monsieur H. a remis au greffe de la cour le 03 février 2023 une pièce relative à l'incapacité de travail de ce dernier, à savoir le printscreen de son dossier Solidaris pour l'incapacité du 1^{er} août 2019 au 15 septembre 2019.

Le conseil de la SA a remis au greffe de la cour le 21 février 2023 des prétendus organigrammes intégrant Monsieur H. selon les chantiers sur lesquels il a travaillé, ainsi que les périodes de travail en 2019.

La clôture des débats a eu lieu de plein droit au terme du délai susvisé.

Après quoi, la cause a été prise en délibéré.

1. ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, Monsieur H. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit une somme de 9.909,64 €, augmentée des intérêts et des dépenses.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 22 novembre 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Ils ont estimé que l'employeur ne rapportait pas la preuve des griefs allégués et que le licenciement devait être considéré comme manifestement déraisonnable.

Le tribunal a fixé l'indemnité à l'équivalent de 4 semaines de rémunération, soit à la somme de 2.331,68 € eu égard à la faible ancienneté du travailleur.

Il a condamné l'employeur au paiement de cette somme, augmentée des intérêts légaux depuis le 26 août 2019 et aux dépens, dont une indemnité de procédure de 1.170 €.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 3 mars 2022, la SA interjette appel en ce que le tribunal a estimé qu'elle n'avait pas rapporté la preuve des motifs du licenciement, alors qu'elle avait communiqué ceux-ci et les avait établis par attestation testimoniale, nonobstant l'absence d'avertissement. Par conséquent, il appartenait à Monsieur H. de démontrer que son licenciement était manifestement déraisonnable, ce qu'il n'a pas fait de sorte que c'est à tort que le tribunal l'a condamnée au paiement de l'indemnité.

A titre subsidiaire, elle sollicite la condamnation à l'indemnité minimale.

Elle demande la condamnation de Monsieur H. aux dépens des 2 instances.

Monsieur H. sollicite la confirmation du jugement. Il n'interjette pas appel incident sur le montant de l'indemnité.

4. LES FAITS

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

La SA est une entreprise de construction de taille moyenne, spécialisée dans la réfection des routes. Elle est par conséquent soumise régulièrement à des cahiers de charge spécifiques et des contrôles exercés par les employés des autorités propriétaires des routes.

Monsieur H. a été engagé par la SA le 1^{er} août 2018, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier manœuvre à temps, après avoir réalisé un stage de formation au sein de l'entreprise comme opérateur d'engins.

Monsieur H. a été en incapacité de travail du 5 juin 2019 au 12 juin 2019, du 1^{er} juillet 2019 au 12 juillet 2019 et du 1^{er} août 2019 jusqu'au 15 septembre 2019.

Le 26 août 2019, soit pendant sa période d'incapacité, la SA l'a licencié, moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines.

Le formulaire C4 reprend comme motif du chômage « *Manque d'implication dans son travail. Peu d'esprit d'équipe* ».

Le 23 septembre 2019, son organisation syndicale réclame les motifs du licenciement, en précisant qu'au vu du formulaire C4, Monsieur H. est étonné du motif puisqu'il n'a jamais reçu d'avertissement et n'a jamais été convoqué pour un entretien au cours duquel on lui aurait reproché son attitude au travail.

Le 14 octobre 2019, l'employeur répond comme suit (extrait) :

« (...) Ce licenciement ne concerne en aucun cas son incapacité et notre relation contractuelle avec Monsieur H a pris fin le 26 août 2019.

(...)

Louis a démarré chez nous dans le cadre d'un stage opérateur pelle. A l'époque nous étions satisfaits de son travail et de son comportement. Raison pour laquelle nous l'avons engagé. Lors de son engagement, nous avons été clair avec lui : il démarrait en tant que manœuvre, passage indispensable pour « apprendre le métier », et non en tant qu'opérateur à temps plein.

Son comportement a mal évolué, très vite après son engagement :

- pas de motivation dans son travail ;*
- nonchalant au quotidien. Toujours à devoir le pousser ;*
- ne rentre pas ses rapports à temps ;*
- se limite à faire le strict minimum, souvent avec réticence ;*

- *manque de conscience professionnelle ;*
- *n'assimile pas les fonctions et tâches demandées ;*
- *quitte parfois le chantier à 16h30 sans rien dire quand son équipe termine un travail entamé ;*
- *peu ou pas d'évolution dans son travail.*

Nous voulons encore ajouter que lorsque Samuel M. a pris contact avec lui le 26/08/2019 pour lui annoncer la décision de [la société], Monsieur H a été positif et a partagé avec M qu'il s'y attendait et qu'il comprenait la situation.

Nous voulons également attirer votre attention sur le fait que nous sommes une société respectueuse de ses engagements et des hommes et des femmes avec lesquels nous travaillons. Ce n'est jamais de gaité de cœur quand nous nous séparons de quelqu'un et toujours pour des raisons valables. »

Le 27 novembre 2019, l'organisation syndicale indique avoir soumis la réponse de l'employeur à Monsieur H. qui est particulièrement choqué de lire qu'il aurait répondu qu'il comprenait la décision et qu'il s'y attendait alors qu'il était en incapacité. Il est en outre complètement en désaccord avec ce qui lui est reproché. L'organisation syndicale relève que :

- Monsieur H. a changé de fonction pour devenir opérateur seulement après 5 mois ;
- il était véhiculé avec la camionnette du chantier et n'aurait pas pu partir plus tôt ;
- il existait des tensions au sein des équipes dans l'entreprise ;
- il a été licencié alors qu'il était en incapacité.

5. POSITION DES PARTIES

La SA invoque que :

- elle a communiqué les motifs du licenciement ;
- elle dépose des attestations prouvant la réalité des faits reprochés ;
- l'attestation de Monsieur L. ne contredit pas les éléments rapportés par les autres témoins ;
- elle établit que le licenciement est lié à sa conduite ;
- Monsieur H. ne démontre pas que le licenciement est manifestement déraisonnable ;
- subsidiairement, l'indemnité doit être réduite au minimum de 3 semaines.

Monsieur H. estime que :

- les attestations ont été établies pour les besoins de la cause ;
- les faits reprochés sont contestés ;
- les employés ne pouvaient être témoins de ce qui se passaient sur chantier ;
- certaines attestations sont vagues et imprécises ;
- la SA n'a pas déposé d'organigramme applicable au moment des faits ;

- Monsieur L. a reçu un avertissement pour avoir témoigné dans la présente cause, ce qui démontre la pression exercée sur le personnel de sorte que les attestations déposées par l'employeur doivent être prises avec circonspection ;
- c'est à raison que le tribunal a relevé l'absence d'éléments invoqués *in tempore non suspecto* et par conséquent du fait que l'employeur ne démontrait pas la réalité des motifs reprochés.

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 03 mars 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement :

6.2.1 Les principes régissant le 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.

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 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes¹.

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

¹ Voir la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010¹ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978

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 (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.²

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020³ :

« 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

² CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

³ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

Toutefois, 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 travailleur⁴.

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

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

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

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.

6.2.2 Application en l'espèce

6.2.2.1 Quant à la charge de la preuve

Monsieur H. a formulé une demande de motifs de son licenciement à laquelle la SA a répondu de sorte qu'en termes de preuves, d'une part l'employeur doit démontrer la réalité des motifs invoqués et d'autre part, il appartient à Monsieur H. d'établir que le licenciement est manifestement déraisonnable.

6.2.2.2 Quant aux motifs invoqués

Dans sa lettre de notification des motifs, la SA invoque :

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.

- *pas de motivation dans son travail ;*
- *nonchalant au quotidien. Toujours à devoir le pousser ;*
- *ne rentre pas ses rapports à temps ;*
- *se limite à faire le strict minimum, souvent avec réticence ;*
- *manque de conscience professionnelle ;*
- *n'assimile pas les fonctions et tâches demandées ;*
- *quitte parfois le chantier à 16h30 sans rien dire quand son équipe termine un travail entamé ;*
- *peu ou pas d'évolution dans son travail.*

En soi ses motifs peuvent justifier un licenciement, encore faut-il qu'ils soient établis et que ce soient ces motifs qui fondent le licenciement.

D'emblée la cour relève que Monsieur H. a été licencié alors qu'il était en incapacité et qu'il est étonnant que la SA n'ait pas attendu son retour puisqu'elle précise dans la lettre de notification des motifs que le licenciement ne concerne en aucun cas son incapacité de travail.

Monsieur H. conteste les faits. Il reconnaît toutefois que, contrairement à ce qui avait été prévu, il est passé de la fonction de manœuvre à celle de conducteur d'engins au bout de 4 mois et qu'il pouvait difficilement être aussi rapide qu'un ouvrier qui a de l'expérience dans cette fonction.

Etrangement, les seuls éléments de preuve déposés par l'employeur sont les attestations du personnel.

A cet égard, la cour souligne qu'elle avait souhaité obtenir un organigramme du personnel qu'étonnamment, elle n'a pas reçu. Il est juste déposé la composition des équipes avec qui Monsieur H. aurait travaillé. La cour n'est toutefois pas convaincue que l'ensemble des ouvriers composant ces équipes ait été mentionné. Ainsi l'étudiant dont il est question dans une des attestations n'est pas mentionné.

Quant aux déclarations des témoins, si on ne peut reprocher à l'employeur de déposer des témoignages de personnes étant sous son autorité, la cour relève qu'elles ne brillent pas par leur précision (ex « manque de motivation ») et qu'il semble que l'on ait voulu charger particulièrement Monsieur H. de sorte qu'il faut les prendre avec circonspection tenant compte des éléments suivants :

- Monsieur M., directeur technique⁶, soutient que quelques mois après avoir été engagé sous contrat de travail et être passé sur plusieurs chantiers, plusieurs faits négatifs et similaires à propos de Monsieur H. lui sont revenus :

⁶ La cour relève que cette personne n'est pas reprise dans les noms des personnes qui ont travaillé avec Monsieur H ou sur un organigramme – dépôt de la pièce complémentaire

utilisation dangereuse de la machine (allant même jusqu'à dire que c'était très problématique), manque de motivation et manque de conscience professionnelle. Il prétend que plusieurs échanges ont eu lieu avec les conducteurs de chantiers **à qui il a demandé de communiquer avec Monsieur H sur ces différentes remarques.**

Or ces différents conducteurs de chantiers sont, selon les pièces complémentaires :

- Monsieur L. qui prétend n'avoir travaillé avec l'intéressé que sur le chantier de Brugelette et ne fait pas état d'une discussion avec le directeur technique. Son attestation est plus que sommaire.
- Monsieur DW. qui n'atteste pas avoir parlé de ces difficultés - notamment des problèmes de sécurité - avec le directeur technique.
- Monsieur L. indique que Monsieur H. démontrait, sur le chantier de Brugelette « un manque de motivation quand il n'était pas sur une pelle mais sans plus ». Après, il ne l'a plus côtoyé. Cette attestation n'est pas très contributive.
- Monsieur DW. déclare que Monsieur H. a utilisé la mini-pelle de façon dangereuse puisqu'il a fait passer des chambres de visites au-dessus des collègues et qu'il n'utilisait pas ses équipements de protection tout comme il organisait son travail pour prêter le moins possible. Tenant compte des règles de sécurité que l'employeur doit mettre en place sur les différents chantiers, la cour s'étonne que tout comportement mettant en cause sa propre sécurité et celle de ses collègues de travail n'ait pas fait l'objet d'un avertissement écrit ou à tout le moins d'une note dans un rapport du conducteur de chantier ou du chef d'équipe. Aucun document écrit n'est déposé à cet égard.
- Monsieur N., prétendu responsable hiérarchique, indique qu'il y a eu plusieurs remontées de plaintes de son chef d'équipe, sans mentionner le nom de celui-ci. Bien qu'il ressort de la pièce complémentaire déposée que celui-ci était, pour le chantier concerné, Monsieur B., ce dernier n'indique pas s'en être plaint à plusieurs reprises au directeur technique alors qu'il prétend que Monsieur H. était dangereux lors de la manipulation de charge.
- Madame S. précise que Monsieur H. ne remettait pas chaque semaine ses rapports journaliers. Monsieur H. prétend qu'ils étaient remis aux chefs d'équipe ou aux conducteurs de travaux. On imagine mal en effet que tous les ouvriers doivent passer au bureau pour y déposer leur rapport journalier. En tout état de cause, aucune attestation de chef d'équipe n'est déposée en ce sens. L'employée semble vouloir charger inutilement Monsieur H. puisqu'elle ajoute qu'il a été malade le 1^{er} août 2019 et qu'il a remis son certificat le 5 août 2019 alors qu'il aurait dû être remis dans les 48 heures. Il y a lieu de constater que le 1^{er} août 2019 est un jeudi. Si Monsieur H. a posté son certificat le vendredi, il n'a pu être réceptionné avant le lundi 5 août...

- Monsieur B., qui indique être ouvrier et qui selon la pièce complémentaire serait son chef d'équipe, mentionne que lors d'une pose de tuyaux, il lui est arrivé de la casser par manque d'attention. A nouveaux, si Monsieur a cassé plusieurs fois du matériel par manque d'attention, la cour suppose que ces faits auraient du être consignés dans un rapport, ce qui n'est pas déposé.
- De son côté, Monsieur H. dépose une attestation de Monsieur L. qui précise qu'il a travaillé vers les mois d'avril et mai 2019 avec l'intéressé pour une période d'une ou deux semaines et qu'il n'a pas constaté que son travail n'était pas exécuté comme prévu et qu'en tout cas, il était exécuté en toute sécurité. Concernant les rapports journaliers, il indique que d'autres ouvriers rendaient leur rapport en retard et voyaient pourtant leur salaire versé, sans remarque de la direction. Il fait état d'une certaine mentalité au sein de l'entreprise : selon son avis, si une personne ne plaît pas à l'équipe, un malaise commence et on licencie l'ouvrier sur de simples rumeurs.

Il y a lieu de relever que suite à ce témoignage, Monsieur L. a reçu un avertissement dans lequel il lui est reproché d'avoir dégradé l'image de la société par des allégations non démontrées concernant le favoritisme de certains travailleurs, la mentalité de l'entreprise ou la propension de l'entreprise à licencier sur de simples rumeurs. Or, Monsieur L. énonçait simplement son avis. Il est clairement reproché dans l'avertissement que ses insinuations sont contraires au respect mutuel auquel doivent avoir égard mutuellement les travailleurs et l'employeur. Cet avertissement laisse à penser que la parole du personnel n'est pas totalement libre et en toute hypothèse pose question. Il y a lieu de relever que l'organisation syndicale de ce travailleur a par ailleurs contesté l'avertissement.

Contrairement à ce que prétend l'employeur, le tribunal n'exige pas qu'un avertissement soit un préalable au licenciement. En revanche, c'est à raison que le tribunal s'est étonné qu'aucun document de travail ou rapport de réunion (qui existent nécessairement sur ce type de chantiers de réfection des routes vue le nombre d'intervenants) établi *in tempore non suspecto* n'ait pas été déposé permettant de confirmer qu'il existait des problèmes de sécurité à cause de Monsieur H. ou que ce dernier manquait de motivation ou encore du fait qu'il avait été recadré. Etonnamment, seul un prétendu chef d'équipe (qui ne se déclare pas comme tel dans son attestation) se plaint du comportement de Monsieur H. sans que cela n'apparaisse dans un document. Par ailleurs, ce chef d'équipe ne précise pas qu'il a eu des discussions avec le directeur technique au sujet de Monsieur H. alors que le directeur précise le contraire. On peut difficilement reprocher à un jeune travailleur le peu d'évolution dans son travail ou le peu d'amélioration dans son attitude si on n'établit pas lui avoir fait des remarques. Monsieur B. ne précise pas qu'il lui aurait formulé des remarques.

L'employeur prétend qu'adresser un avertissement n'est pas une habitude dans le secteur de la construction et que diverses remarques ont été formulées à Monsieur H.

Or, d'une part, une société comme l'appelante ne peut se permettre de connaître des problèmes de sécurité et dispose d'un secrétariat pour adresser un avertissement, ce qu'elle n'a pas manqué de faire à l'égard de Monsieur L. Un régime de sanctions - dont l'avertissement écrit - est d'ailleurs prévu expressément au règlement de travail. Si Monsieur H. ne respectait pas les règles de sécurité, un employeur normalement prudent l'aurait certainement averti et les conducteurs de chantier en auraient fait état sur les rapports de chantier.

D'autre part, aucun des témoins (dont certains seraient conducteurs de chantier ou chefs d'équipe) n'indique avoir eu un entretien avec Monsieur H. et lui avoir rappelé ses obligations. L'absence d'entretien évoquée par le syndicat dans la lettre de demande des motifs du licenciement n'a d'ailleurs pas été infirmée dans la réponse apportée par l'employeur.

Par conséquent, la cour estime que c'est à raison que le tribunal a constaté, dans le cadre de son appréciation, l'absence de tout élément établi *in tempore non suspecto* de sorte qu'il a pu estimer que la preuve des griefs n'était pas rapportée. Ce faisant, le tribunal n'excède pas le contrôle marginal qui est le sien puisqu'il ne fait que vérifier la réalité des motifs reprochés.

En outre, le fait que Monsieur H. ait été licencié, sans remarque, durant son incapacité permet de douter du fondement prétendu du licenciement.

6.2.2.3 La sanction

La cour partage l'avis de la SA selon laquelle la justification des 4 semaines n'est pas adéquatement motivée.

Comme indiqué ci-dessus, la sanction varie entre 3 et 17 semaines selon la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Il est courant de partir d'une indemnité médiane et de l'augmenter ou la diminuer en fonction des éléments particuliers de la cause. En l'espèce, les prétendus motifs du licenciement ne reposent pas sur une faute grave visant à atteindre à l'honorabilité de Monsieur H mais davantage sur de l'incompétence. L'ancienneté peut être un des critères à prendre en considération pour apprécier le caractère déraisonnable du licenciement et le dommage causé au travailleur. En l'espèce, le fait que d'une part, Monsieur H avait une faible ancienneté, était passé d'ouvrier à conducteur de chantier après 4 mois mais que d'autre part, on lui reproche, sans l'établir, de ne pas respecter des règles de sécurité, a pu raisonnablement justifier la fixation d'une indemnité relativement réduite de 4 semaines sans se limiter toutefois au minimum de 3 semaines.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base, non liquidée en l'espèce, et 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 ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions quant au droit à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et les dépens et pour les motifs repris ci-avant quant à l'importance de l'indemnité.

Condamne la SA aux dépens d'appel de Monsieur H., non liquidés, étant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Délaisse à la SA la contribution de 22 € 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 :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur et Monsieur , ci-avant mieux identifiés, qui ont concouru à cet arrêt.

Le Greffier

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 **19 avril 2023**

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

Le Greffier

Le Président