

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 08/01/2021

En cause :

Monsieur D

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître DELPORTE Christiaan, avocat, à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Chaussée de la Hulpe, 181/24, et ayant comparu par Maître TYMEN Alexandra, avocat

Contre :

La s.a. LEROBEL, immatriculée à la BCE sous le numéro 0420.940.309, dont le siège social est établi Hellebeemden 10 à 3500 HASSELT

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître RENETTE Steven, avocat, à 3500 HASSELT, Gouv. Roppesingel, 15 bus 1.2, et ayant comparu par Maître JAME Miet, avocat

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance transmise par envoi recommandé du 20 décembre 2017 et reçue au greffe le 22 décembre 2017 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 13 février 2018 ;
- les conclusions de la s.a. LEROBEL déposées au greffe le 6 avril 2018 ;
- les conclusions de M. D reçues au greffe le 22 mai 2018 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. LEROBEL déposées au greffe le 29 juin 2018 ;
- les conclusions de synthèse de M. D reçues au greffe le 3 septembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. LEROBEL reçues au greffe le 16 octobre 2018 ;
- le dossier de la s.a. LEROBEL reçu au greffe le 9 novembre 2018 ;
- le dossier de M. D reçu au greffe le 23 novembre 2018 ;
- le dossier de M. D (traduit) reçu au greffe le 17 mars 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **11 décembre 2020.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 22 décembre 2017, M. D conteste le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet le 28 juin 2017 et poursuit la condamnation de la s.a. LEROBEL à lui payer les sommes suivantes :

- 32.912,51€ bruts à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 21.025,20€ à titre d'indemnité d'éviction, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 2.500,00€ à titre de préjudice subi en raison de la perte de l'outplacement, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 1.875,53€ bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 12.129,92€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- 7.500,00€ à titre de préjudice moral subi suite aux circonstances de la rupture, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- 88,40€ à titre de remboursement de frais, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- les dépens.

M. D sollicite la condamnation de la s.a. LEROBEL à modifier le C4.

Dans ses dernières conclusions, M. D fixe ses demandes ainsi :

- 30.001,33€ bruts à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 21.025,20€ à titre d'indemnité d'éviction, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 2.500,00€ à titre du préjudice subi en raison de la perte de l'outplacement, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 1.875,53€ bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017 ;
- 12.129,92€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- 7.500,00€ à titre de préjudice moral subi suite aux circonstances de la rupture, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- 88,40€ à titre de remboursement de frais, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017 ;
- les dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 4 janvier 2010, M. D est entré au service de la s.a. LEROBEL dans le cadre d'un contrat de travail de représentant de commerce, à durée indéterminée et à temps plein.

Il était chargé de la vente et du suivi complet de la vente de produits et articles décrits à l'article 3 de son contrat de travail (voir pièce n° 1 du dossier de M. D'ASSARO).

Le 17 mai 2017, M. D a été licencié moyennant prestation d'un préavis de 4 mois et 13 semaines.

Le 28 juin 2017, la s.a. LEROBEL licencie M. D pour motif grave à dater du 26 juin.

Les motifs invoqués par courrier du 30 juin 2017 sont les suivants :

- avertissement du 12 juillet 2012 relatif au non-respect du contrat de travail en ce qui concerne l'établissement des rapports de visite ;
- entretien d'évaluation négatif du 25 août 2015 ;
- entretien d'évaluation négatif du 19 décembre 2016 ;
- pas d'amélioration malgré de nombreuses remarques ayant pour conséquence le licenciement du 17 mai 2017 ;
- le 5 juin 2017, M. D a dit, devant témoins, « Pour moi, c'est fini, maintenant vacances ! » ;
- arrivées tardives les 12 juin, 19 juin et 26 juin 2017 ;
- le 27 juin 2017, M. D a jeté à la poubelle une offre de prix faite à l'Atelier Beaufays ;
- les rapports de visite n'ont plus été transmis à partir du 15 mai 2017 malgré demandes insistantes.

B. Quant au motif grave

1. Position des parties

M. D conteste les faits qui lui sont reprochés. Les seuls faits à prendre en compte, dans le délai de trois jours ouvrables avant le licenciement, sont : les arrivées tardives et le fait d'avoir jeté à la poubelle une offre de prix. Ils ne sont pas démontrés par la s.a. LEROBEL. L'offre n'a jamais été jetée puisqu'elle a été traitée par M. M . La s.a. LEROBEL ne dépose aucune document à l'appui de ses dires. Elle s'est contentée de prendre pour argent comptant les propos de M. M . Ensuite, il n'avait pas à suivre un horaire. Il ne peut donc y avoir d'arrivées tardives. Les autres faits sont tout aussi contestés. Il n'a jamais prononcés les paroles qu'on lui prête. La société a voulu se débarrasser de lui à moindre coût.

La s.a. LEROBEL considère sa décision juste et fondée. M. D s'est montré insubordonné : refus de rédiger correctement ses rapports de visite et de les transmettre en temps et en heure, arrivées tardives malgré demandes régulières du respect d'un horaire, mise à la poubelle d'une offre de prix, entraînant des dommages à la société. M. D avait déjà fait l'objet de remarques écrites au fil des ans (voir courrier du 12 juillet 2012 et les évaluations de 2015 et 2016). Elle dépose des attestations confirmant ses dires. À titre subsidiaire, elle demande la tenue d'une enquête.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que « *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

- 1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;
- 2) cette faute doit être intrinsèquement grave : il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p.128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281) ;
- 3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre (Voir « La rupture du contrat pour motif grave » V.Vannes, in *Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (Voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail - Chronique de jurisprudence 2002-2005 », p 162.) (c'est le Tribunal qui souligne)

En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient

pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement (C.Trav. Liège, 7 mars 2000, Chron.D.S., 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne).

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.

La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse (C.trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, J.T.T. 2009, p.125).

Pour satisfaire à l'obligation qui lui est imposée en application de l'article 35, dernier alinéa, l'employeur devra produire des éléments probants objectifs et matériels démontrant la réalité de la faute grave et son imputabilité au travailleur. Le juge ne pourra se baser, ni sur des éléments unilatéraux, ni sur une conviction ou un sentiment quelconque (voir DECKERS, H., MORTIER, A., La preuve du motif grave, in *Le licenciement pour motif grave*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2020, p. 119).

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, La preuve du motif grave, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178).

b) En l'espèce

Rappelons que le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère d'un motif grave. Le juge, dans l'appréciation qu'il est tenu de faire de ces circonstances, doit néanmoins constater que l'une d'entre elles au moins a été connue de l'employeur moins de trois jours avant le licenciement de l'employé. Dans ce cas, les autres circonstances de fait connues précédemment revivent et peuvent justifier, dans leur ensemble, un congé sans préavis. En revanche, lorsque toutes les circonstances alléguées sont survenues hors du délai de trois jours fixé par la loi, elles ne peuvent justifier légalement un congé sans préavis (voir PATERNOSTRE, B., La rupture pour motif grave, Connaissance du fait, Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 1 – 2280 - Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 1 – 3010 (50 p.)

Dès lors, il n'est pas contesté ni contestable que ne doivent être pris en considération à titre de motifs ayant pu entraîner le licenciement pour faute grave les faits suivants :

- arrivées tardives ;
- non transmission de rapports de visite ;
- mise à la poubelle d'une offre de prix faite à l'Atelier Beaufays.

Force est au Tribunal de constater que la s.a. LEROBEL ne dépose aucun document objectif accréditant ses dires.

Les deux attestations de ses travailleurs, rédigées plus d'un an après les faits, sont insuffisantes.

Le Tribunal constate que, en ce qui concerne la mise à la poubelle d'une offre de prix, personne n'a vu M. D poser ce geste. La s.a. LEROBEL a pris pour argent comptant ce que M. M lui a rapporté, sans demander à M. D sa version des faits. Or il apparaît que c'est cet événement qui aurait fait déborder le vase.

Ensuite, aucune preuve d'arrivées tardives n'est transmise, sachant de plus que M. D. en tant que représentant de commerce, n'était pas soumis à une horaire déterminé (voir article 3, §3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) et ne devait donc pas pointer.

Enfin, la s.a. LEROBEL ne démontre pas avoir réclamé à M. D. ses rapports de visite, ni simplement ni encore moins de manière insistante, comme elle le souligne dans son courrier du 30 juin 2017.

Dans la mesure où les éléments probatoires font défaut, le licenciement pour motif grave doit être annulé.

C. Quant à la rémunération annuelle

1. Position des parties

M. D. fixe sa rémunération annuelle à 63.075,61€. Il tient compte d'un avantage résultant de l'utilisation privée de la voiture et de la carte carburant à 450€/mois et l'avantage résultant de la mise à disposition d'un GSM et d'internet à 60€/mois.

La s.a. LEROBEL conteste le calcul de M. D. et évalue les avantages ainsi : 200€/mois pour l'avantage tiré de l'utilisation privée de la voiture de société et 25€ pour l'avantage de l'utilisation du GSM et d'internet. La rémunération annuelle s'élève donc à 59.655,61 €.

2. Position du Tribunal

a) Quant à l'usage privé du véhicule

En vertu de l'article 39§1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé se fait sur base de la rémunération en cours au moment du licenciement, qui comprend outre la rémunération proprement dite, les avantages acquis en vertu du contrat.

Quant à l'usage privé du véhicule de société, il n'est pas contesté que M. D. disposait d'une voiture Citroën C4 Picasso, version Business (cuir + GPS).

De jurisprudence majoritaire, « l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées est un avantage acquis qui doit être évalué à concurrence de la valeur réelle de l'avantage et non de la valeur convenue ou déclarée fiscalement. » (Voir Cass. 29.01.1996, J.T.T. 96, p.188, C. Trav. Liège 12.05.05, J.T.T. 2006, p.205).

En ce qui concerne l'évaluation de cet avantage, elle doit se faire par référence à la valeur de jouissance du véhicule « laquelle est fonction non pas du coût qu'il représente pour l'employeur mais de l'avantage matériel qu'en retire le travailleur. » (voir C. Trav. Liège 13.03.2003, R.R.D., 2003, p.199, C. Trav. Liège 12.05.2005, op.cit.)

Par ailleurs, il doit être tenu compte du fait que l'employeur prend en charge les frais annexes (essence, réparations, assurances,...) mais aussi de l'usage plus ou moins fréquent que l'employé peut faire du véhicule.

Le Tribunal évalue l'avantage à 350€/mois.

b) Quant à l'usage privé du GSM et d'internet

Le Tribunal évalue l'avantage à 50€/mois.

c) Conclusions

La rémunération annuelle de M. D est fixée à 61.755,61 €.

Il convient de condamner la s.a. LEROBEL à payer à M. D la somme de 20.585,20 € (soit 61.755,61€/12 x 4) + 8.313,26 € (soit 61.755,61€/52 x 7) + 475,04 € (soit 61.755,61€/52/5 x 2) = 29.373,50 € bruts.

D. Quant à la prime de fin d'année

Dans la mesure où le licenciement pour motif grave est annulé, elle est due.

Il convient de condamner la s.a. LEROBEL à payer à M. D la somme non contestée de 1.875,53 € bruts.

E. Quant à l'indemnité d'éviction

Dans la mesure où le licenciement pour motif grave est annulé, elle est due.

Il convient de condamner la s.a. LEROBEL à payer à M. D la somme de 20.585,20 €.

F. Quant à l'outplacement

1. Position des parties

M. D considère que la s.a. LEROBEL doit l'indemniser du préjudice subi par la perte du bénéfice de la procédure d'outplacement.

La s.a. LEROBEL a respecté ses obligations en la matière en proposant à M. D une procédure d'outplacement en annexe du courrier de licenciement du 17 mai 2017.

2. Position du Tribunal

L'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs prévoit que : « Après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel conformément aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section. »

L'article 11/7 dispose que :

« 1^{er} Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. »

Force est au Tribunal de constater que la s.a. LEROBEL a parfaitement respecté ses obligations, l'offre d'outplacement ayant été annexée au courrier de licenciement du 17 mai 2017.

M. D. ne peut s'en prendre qu'à lui-même s'il n'a pas mis en œuvre le processus de reclassement et n'a pas répondu le plus rapidement possible à l'offre de la société CEFORA, choisie par l'employeur.

La demande n'est pas fondée.

G. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

1. Position des parties

M. D. fait valoir que le motif grave n'est pas établi. La preuve d'une détérioration de son comportement n'est pas prouvée.

La s.a. LEROBEL estime que la rupture du contrat est intervenue en raison de l'attitude de M. D'ASSARO tel que cela ressort des pièces de son dossier. À titre subsidiaire, l'indemnisation doit se faire par équivalence à 3 semaines de rémunération.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *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.* »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; (ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de l'article précise que « *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. »

Doctrines et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise,
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime ;
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs ;

3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement) ;
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule que *« 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. »*

Le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve.

Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement (voir W. VAN EECKHOUTE, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », *SocialEye News*, Kluwer, 18 février 2014).

L'article 2, § 4 de la CCT n° 109 ne vise expressément que l'application du chapitre III de la convention collective, et non l'ensemble du mécanisme institué par cette convention. En conséquence, dans l'hypothèse où le travailleur conteste avec succès le motif grave devant les juridictions du travail, il sera fondé à réclamer le bénéfice des autres dispositions de la CCT n° 109, notamment le chapitre IV.

Partant, dès lors que le licenciement pour motif grave ne sera pas reconnu, le travailleur pourra prétendre au paiement de l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n° 109, à la condition de faire établir que le licenciement dont il a fait l'objet, non seulement ne constitue pas un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais était également « manifestement déraisonnable » au sens de la CCT n° 109 (voir H. DECKERS et P. JOASSART, « Le droit à la motivation du licenciement : règle de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, CLJB, éd. ANTHEMIS 2014, p. 279 et 280).

b) En l'espèce

Dès lors que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement (pour motif grave) doivent être tenus pour inexistant, à défaut du moindre élément concret qui les confirme, le congé a été donné sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et il n'était pas non plus fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Un congé fondé sur une conviction aussi légère n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Partant, le

licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable (voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2017/AN/70, 24 avril 2018, J.L.M.B. 2018, liv. 39, p. 1863).

Tel est le cas en l'espèce, la s.a. LEROBEL n'ayant aucun document pertinent à l'appui de sa décision.

Le Tribunal fixe l'indemnisation due à une somme équivalant à 7 semaines de rémunération.

Il convient de condamner la s.a. LEROBEL à payer à M. D la somme de 8.313,26 €.

H. Quant au préjudice moral lié aux circonstances de la rupture

1. Position des parties

M. D considère que les circonstances entourant son licenciement sont fautives et lui ont causé un préjudice. Elles révèlent une intention de nuire ou une légèreté blâmable. La société a éludé tout débat en ne l'entendant pas sur les faits lui reprochés. L'indemnité est cumulable avec celle prévue à la CCT n° 109.

La s.a. LEROBEL soutient que l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec une autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail. Elle conteste en tout état de cause avoir commis une faute. M. D ne prouve pas la faute, ni le dommage ni encore moins le lien causal.

2. Position du Tribunal

Compte tenu de l'article 9 de la CCT C.N.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts, fondés sur l'article 1134 du Code civil, en raison du licenciement n'est permis qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait, par exemple, aux circonstances dans lesquelles il a été donné.

La légèreté des éléments prétendument fautifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement relève du contrôle des motifs du licenciement (voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2017/AN/70, 24 avril 2018, J.L.M.B. 2018, liv. 39, p. 1863).

Force est au Tribunal de constater que M. D ne prouve en rien la faute qu'il relève dans le chef de la s.a. LEROBEL, à savoir une intention de nuire, ni le dommage qu'il aurait subi, ni encore moins le lien causal.

La demande n'est pas fondée.

I. Quant aux frais

M. D sollicite le remboursement de frais pour un montant de 88,40 € depuis le 18 août 2017 (voir pièce n° 11 du dossier de M. D'ASSARO).

C'est dès lors de manière inexplicquée qu'au jour d'aujourd'hui la s.a. LEROBEL « se réserve de vérifier la note de frais pour les mois de mai et juin 2017 » (voir p. 12 des conclusions additionnelles et de synthèse).

Le Tribunal considère que la s.a. LEROBEL a eu largement le temps de le faire et que, en l'absence de contestation, la réclamation est fondée.

Il convient de condamner la s.a. LEROBEL à rembourser à M. D la somme de 88,40 €.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **partiellement fondé**,

Condamne la s.a. LEROBEL à payer à M. D les sommes suivantes :

- **29.373,50€** bruts à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017,
- **20.585,20€** à titre d'indemnité d'éviction, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017,
- **1.875,53€** bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 28 juin 2017,
- **8.313,26€** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017,
- **88,40€** à titre de remboursement de frais, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 18 août 2017,

Déboute M. D pour le surplus de ses demandes,

Condamne la s.a. LEROBEL à fournir à M. D un nouveau formulaire C4 dûment complété, sous peine d'une astreinte de 15€/jour de retard,

Condamne la s.a. LEROBEL aux dépens liquidés dans le chef de M. D à **3.600€**, soit l'indemnité de procédure.

**AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

PICCININ Françoise,
MENDOLIA Mirella,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de
Mme MENDOLIA Mirella, légitimement empêchée de signer (article 785 du code judiciaire)

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre
le **08/01/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de
WALLRAF Nadine, Greffier,

Le Président et le Greffier,

