



numéro de répertoire 2021/
date du Jugement <u>18/05/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 3392/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Madame****D.**

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention, ayant comparu par ses conseils Maître Olivier MOUREAU et Maître Marie DUCHESNE, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

Contre :

LA S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT, (BCE: 0447.414.973), dont le siège est établi Esplanade du Val à 4100 SERAING

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention, ayant comparu par son conseil Maître Claude SONNET, avocate à 4000 LIEGE, Ilot St-Michel-place Verte, 13

1. 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 reçue au greffe le 5 novembre 2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 21 février 2020 (conclusions principales), le 14 mai 2020 (conclusions additionnelles), le 31 juillet 2020 (conclusions additionnelles et de synthèse), le 15 janvier 2021 (conclusions de synthèse) ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2 avril 2020 (conclusions principales), le 26 juin 2020 (conclusions additionnelles et de synthèse), le 16 novembre 2020 (conclusions de synthèse) ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 20 avril 2021.

2. Faits

Madame D. a été engagée par la S.A. IMMOBILIERE DU VAL SAINT-LAMBERT (IMMOVAL) pour exercer des fonctions de secrétaire de Direction à dater du 10 janvier 2005 et comme Directrice adjointe à partir du 1^{er} novembre 2005.

Après avoir subi une opération en urgence le 9 mai 2019, elle a été en incapacité depuis cette date jusqu'au 12 juillet 2019 inclus.

Elle a ensuite pris ses congés annuels et a repris le travail le 19 août 2019.

A partir du 21 juin 2019, une personne a été engagée comme intérimaire pour la remplacer.

A cette date, Monsieur G administrateur-délégué de la S.A. IMMOVAL, a convoqué Madame D. et lui a fait part de sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

La notification de la rupture de son contrat de travail lui a été transmise le 30 août 2019. Le courrier était libellé comme suit :

« Chère Mme D.

Comme nous vous l'avons annoncé, la situation actuelle de la société et sa phase de restructuration ne nous permettent pas de vous garder comme employée au sein d'IMMOVAL.

Le poste de Directrice adjointe que vous occupiez n'a plus de raison d'être de par cette restructuration et ne sera en conséquence pas remplacé.

Croyez bien que nous sommes désolés de cette mesure à appliquer et qui met fin plusieurs années de parfaite collaboration.

Il est bien entendu que vous pouvez sans aucun problème référer au soussigné pour toute recommandation dont vous auriez besoin dans votre prochain emploi.

En conséquence, je soussigné G, administrateur délégué, déclare par la présente la rupture immédiate de contrat entre l'employeur IMMOVAL SA (TVA BE0447414973) et l'employée Madame D. avec indemnités de préavis de 9 mois (contrat avant 2014) et 18 semaines (contrat après 2014) à compter de ce jour pour restructuration du travail.

Nous prendrons ce jour contact avec PARTENA pour les documents officiels et le calcul définitif du préavis ainsi que les modalités de paiements ».

L'indemnité compensatoire de préavis n'a pas été immédiatement versée à la demanderesse. Le syndicat de Madame D. a dès lors envoyé une première mise en demeure en date du 24 septembre 2019. Les conseils de Madame D. ont également envoyé une seconde mise en demeure en date du 8 octobre 2019. Dans ce courrier, ils réclamaient également à la S.A. IMMOVAL les motifs précis du licenciement en application de la C.C.T. n°109.

De nombreux échanges s'en sont suivis entre les parties : la défenderesse demandant la mensualisation des indemnités et la demanderesse réclamant d'autres montants dus suite à la rupture de son contrat de travail.

Aucun accord n'a pu aboutir entre les parties.

Le 16 octobre 2019, la défenderesse a versé à la demanderesse un montant de 5.517,70 € brut et un montant de 67.061,28 € brut en date du 25 novembre 2019.

Le 5 novembre 2019, la demanderesse a introduit la présente procédure.

3. Position des parties

Madame D. demande au Tribunal la condamnation de la S.A. IMMOVAL à lui payer les sommes de :

- 78.718,03 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts

- aux taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction des sommes de 5.517,70 € et 67.061,28 € bruts versées les 16 octobre et 25 novembre 2019 ;
- 3.393,54 € bruts à titre de simple pécule à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction de la somme de 3.393,54 € bruts versée le 25 novembre 2019 ;
 - 3.360,67 € bruts à titre de double pécule à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction de la somme de 3.360,67 € bruts versée le 25 novembre 2019;
 - 32,86 € bruts à titre pécule de vacances de départ à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction de la somme de 32,86 € bruts versée le 25 novembre 2019 ;
 - 3.398,45 € bruts à titre de prime de fin d'année à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction de la somme de 3.398,45 € bruts versée le 25 novembre 2019 ;
 - 40,24 € bruts à titre de prime annuelle *pro rata temporis* à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 sous déduction de la somme de 40,24 € bruts versée le 25 novembre 2019 ;
 - 1.112,99 € nets, à titre de remboursement des factures de gsm à majorer des intérêts depuis la date moyenne du 1^{er} août 2018 ;
 - 2.762,04 € bruts à titre d'amende civile en application de la C.C.T. n°109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 décembre 2019 ;
 - 23.366,04 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le jour du licenciement.

Elle demande également la condamnation de la partie défenderesse aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.600 € correspondant à l'indemnité de procédure.

La S.A. IMMOVAL estime que le Tribunal doit :

- Dire la demande recevable mais très partiellement fondée ;
- Constaté et dire pour droit qu'elle admet être redevable d'un solde pour paiement de l'indemnité de rupture s'élevant à la somme de 268,09 € bruts ;
- Débouter la demanderesse du surplus de ses réclamations ;
- A titre infiniment subsidiaire, dire pour droit que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être limitée à une indemnité qui correspond à trois semaines de rémunération ;
- Compte tenu des montants déjà réglés par la concluante, dire pour droit que les dépens seront réduits à leur montant minimum, soit la somme de 1.200 €.

4. Recevabilité

La demande principale ainsi que les demandes nouvelles sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

5. Analyse du Tribunal

5.1. Indemnité compensatoire de préavis

Madame DI a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois et 18 semaines. Cet élément ne fait pas l'objet de contestation.

Les parties évaluent toutefois différemment le montant dû à ce titre.

Rémunération de base

Les parties ne sont notamment pas d'accord sur le montant de la rémunération de base.

Madame D : estime qu'elle doit être fixée à 71.812,94 € alors que la S.A. IMMOVAL l'évalue à 71.472,59 €.

Frais de Gsm

Madame D. conteste la prise en compte de frais de GSM évalués par la demanderesse à 25 € par mois.

Madame D utilisait son GSM personnel à des fins privées et professionnelles.

Comme il le sera plus amplement développé ci-dessous, le Tribunal estime que Madame D. disposait bien, pour son GSM personnel, d'un abonnement professionnel qu'elle pouvait utiliser à titre privé.

La prise en charge par l'employeur des communications privées du travailleur constitue un avantage rémunérateur même si le Gsm n'a pas été mis à disposition ou acheté par l'employeur¹.

L'avantage de 25 € par mois est correctement évalué et doit être pris en compte dans le calcul de la rémunération².

Prime annuelle

La S.A. IMMOVAL contestait également, dans ses conclusions, la prise en compte d'un montant de 250 € pour prime annuelle visée par la C.C.T. du 9 juillet 2015 conclue au sein de la Commission paritaire 200. En termes de plaidoiries, elle s'en réfère toutefois à l'appréciation du Tribunal sur ce point au vu de la C.C.T. précitée.

Le Tribunal estime que la prime annuelle prévue par la C.C.T. du 9 juillet 2015 est bien une prime récurrente qui doit servir de base au calcul d'un pécule au taux de 15,34 %. Le montant de 40,35 € brut doit être compris dans la rémunération annuelle de base.

Le montant de la rémunération de base qui doit servir au calcul de l'indemnité est donc de 71.812,94 €.

Procédure de reclassement

En fonction de la rémunération annuelle de base précitée, l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois et 18 semaines devrait être fixée à 78.718,03 €. La défenderesse a déjà versé une somme de 72.578,98 € brute (5.517,70 € en date du 16 octobre 2019 et 67.061,28 € le 25 novembre 2019). En principe, un montant de 6.139,05 € reste dû.

¹ Cette mise à disposition pourrait être considérée comme un avantage complémentaire. Voyez N. TOUSSAINT, État de la question en matière de G.S.M. et de P.C. Approches fiscale et sociale, *Ors. 2010*, liv. 4, 16-17.

² Et ce application de l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 ; ce montant correspond par ailleurs à la somme minimale généralement admise.

Toutefois, la défenderesse estime qu'il faut y déduire un montant correspondant à quatre semaines de rémunération, soit 5.497,88 € bruts, devant être affecté à la procédure de reclassement.

Lors de l'audience de plaidoirie, la demanderesse a estimé que la défenderesse ne pouvait prétendre à cette déduction du fait :

- qu'elle avait renoncé à ce droit ;
- que la fiche de paie établie le 3 septembre 2019, qui mentionne l'indemnité de rupture d'un montant de 72.578,98 €, est décrite comme couvrant la période du « 31.08.2019 au 2.10.2020 » ;
- que les montants payés correspondent à une indemnité complète ;
- que réclamer cette déduction pour la première fois par conclusions du 15 janvier 2021 reviendrait à introduire une demande reconventionnelle qui est prescrite au regard de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

La loi du 5 septembre 2001³ visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs prévoit que quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel sur l'indemnité compensatoire de préavis lorsque celle-ci est d'une durée d'au moins 30 semaines. Pour pouvoir déduire ces quatre semaines, l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel dans les 15 jours de la fin du contrat en cas de licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture.

Aucun élément du dossier ne permet de vérifier si une offre a bien été proposée à Madame D

Les débats seront donc rouverts afin que la S.A. IMMOVAL puisse déposer l'offre formulée à Madame D et que les parties puissent prendre position au regard des éléments qui seront produits.

Le Tribunal réserve dès lors à statuer sur le montant restant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que sur les intérêts dus sur cette somme.

Il constate néanmoins d'ores et déjà que des intérêts légaux sont dus sur les sommes de :

- 5.517,70 €, à partir du 30 août 2019 jusqu'au paiement du 16 octobre 2019 ;
- 67.061,28 €, à partir du 30 août 2019 jusqu'au paiement du 25 novembre 2019 ;

5.2. Intérêts dus sur les pécules de vacances, la prime de fin d'année et la prime annuelle

La demanderesse réclame les intérêts depuis le 30 août 2019 sur les montants payés le 25 novembre 2019 et dus à titre de :

- simple pécule (3.393,54 € bruts) ;
- double pécule (3.360,67 € bruts) ;
- pécule de vacances de départ (32,86 € bruts) ;
- prime de fin d'année (3.398,45 € bruts) ;
- prime annuelle *prorata temporis* (40,24 € bruts) ;

A l'audience de plaidoirie, la défenderesse précise qu'il n'y a pas de contestation au sujet de ces intérêts étant donné qu'ils sont de droit.

³ Articles 11/5 et 11/7.

Le Tribunal confirme dès lors que les intérêts sont dus sur ces sommes à partir du 30 août 2019 jusqu'au paiement effectif du 25 novembre 2019.

5.3. Remboursement des factures de GSM

Madame D réclame encore le remboursement des factures de téléphone qu'elle estime avoir été contrainte de payer personnellement car elles ne lui ont plus été remboursées à partir du mois de juin 2017. Le montant réclamé est de de 1.112,99 € net.

Il n'est pas contesté que les factures du GSM privé de la demanderesse ont été prises en charge par la défenderesse de 2006 au mois d'août 2016 sans qu'aucun accord écrit n'intervienne.

Elles n'ont plus été payées par la défenderesse à partir du mois de juillet 2017. Aucun écrit n'y fait référence.

Madame D explique qu'elle a été contrainte de payer elle-même les factures de GSM à partir du mois d'août 2016 car les retards de paiement par la défenderesse lui posaient des problèmes dans son utilisation professionnelle. Elle effectuait les remboursements elle-même jusqu'en juillet 2017, date à laquelle cela n'a plus été possible en raison d'un transfert d'activités liée au tourisme vers l'asbl nouvellement créée « *Cristal Discovery* ».

La S.A. IMMOVAL expose que c'est à partir du mois de juillet 2016 que la demanderesse n'avait plus droit à ces remboursements. Il y aurait eu un accord entre elle et Madame D afin qu'elle n'utilise plus que la ligne fixe. Elle semble dire que la demanderesse se serait remboursée sans son accord.

La charge de la preuve repose sur la demanderesse qui en allègue le remboursement. Elle dépose :

- la dernière facture couvrant la période du 25 juillet 2019 au 24 août 2019 qui est établie au nom de la S.A. IMMOBILIERE DU VAL-SAINT-LAMBERT ;
- la preuve du paiement de toutes les factures de GSM depuis son compte personnel du mois d'août 2016 au mois d'août 2019 ;
- les extraits de caisse d'IMMOVAL établissant la prise en charge des factures de GSM avant juillet 2017.

Ces éléments rendent la thèse de Madame D crédible, d'autant qu'il n'est pas contesté qu'au cours du premier trimestre de l'année 2018, elle n'avait aucune ligne téléphonique fixe à disposition et que son GSM était bien son seul moyen de communication.

Au contraire, la thèse de la défenderesse n'est pas convaincante lorsqu'elle explique être surprise d'apprendre que Madame D se remboursait elle-même les factures entre le mois d'août 2016 et le mois de juillet 2017 alors que cela ressort clairement des comptes de la société.

Le fait que les factures de GSM soient restées au nom de la société IMMOVAL démontre en outre clairement que Madame D a bien droit aux remboursements des factures de GSM établies au nom de la S.A. IMMOVAL qu'elle a payées depuis son compte personnel entre juin 2017 et septembre 2019. La somme réclamée de 1.112,99 € lui est donc bien due.

Madame D réclame également les intérêts sur la somme de 1.112,99 € à partir du 1^{er} août 2018. La S.A. IMMOVAL estime qu'en tout état de cause, les intérêts dus ne peuvent l'être qu'à dater de la mise en demeure du 8 octobre 2019.

Le Tribunal considère que c'est bien à partir de la mise en demeure du 8 octobre 2019 que les intérêts sont dus sur cette somme.

5.4. Défaut de communication des motifs concrets

Principes applicables

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée.

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.

L'employeur dispose ensuite d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour y répondre.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Les motifs doivent être clairs et précis. Ils doivent permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable du licenciement.

Dans un arrêt du 26 septembre 2017, la Cour du travail de Liège a décidé :

« Pour autant que les exigences de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, d'envoi recommandé et de délai soient remplies, rien n'interdit que cette communication prenne la forme de la réponse à la question « motif précis du chômage » figurant sur le formulaire C4.

En ce qui concerne la notion de motifs concrets qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé mais il doit être retenu à tout le moins qu'elle exclut les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées (J. Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les employés et les ouvriers » in J. Clesse et J. Hubin (dir.), Questions spéciales de droit social - Hommage à M. Dumont, coll. C.U.P., Bruxelles, Larcier, 2014, no 150, p. 450). Il doit s'agir de motifs réels et en lien avec le congé en cause.⁴ »

Il est généralement admis⁵ que les termes « motifs concrets » :

- excluent les formules stéréotypées et les motifs vagues, abstraits ou théorique ;
- impliquent l'existence d'un motif réel ;
- doivent permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et

⁴ C. trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, J.T.T., 2018, p. 25

⁵ Voyez notamment 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 qui cite 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.

d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

Application des principes à la situation

Madame D considère que l'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération lui est due car les motifs indiqués dans sa lettre de licenciement n'étaient pas suffisamment précis. Par courrier du 8 octobre 2019, ses conseils ont demandé les motifs précis de son licenciement. L'employeur n'y a pas répondu.

La lettre de rupture du 30 août 2019 mentionne :

« Comme nous vous l'avons annoncé, la situation actuelle de la société et sa phase de restructuration ne nous permettent pas de vous garder comme employée au sein d'IMMOVAL.

Le poste de Directrice adjointe que vous occupiez n'a plus de raison d'être de par cette restructuration et ne sera en conséquence pas remplacé.

(...)

En conséquence, je soussigné G administrateur délégué, déclare par la présente la rupture immédiate de contrat (...) à compter de ce jour pour restructuration du travail. ».

Les motifs avancés sont donc :

- La restructuration de la société.
- Le poste de Directrice adjointe n'a plus lieu d'être. Il ne sera pas remplacé.

Sur le document C4, le motif précis du chômage est rédigé en ces termes « Restructuration de la société ».

La défenderesse renvoie également à l'entretien ayant eu lieu au moment du licenciement. Il est toutefois impossible pour le Tribunal d'en apprécier la teneur et le contenu.

L'employeur n'a pas répondu à la demande de Madame D et n'a pas précisé les motifs donnés dans la lettre de licenciement.

Dans le cadre de la présente procédure, la S.A. IMMOVAL invoquent des raisons financières et des difficultés économiques. Elles n'ont toutefois pas été citées dans la lettre de rupture et ne pouvaient pas se déduire du terme « *restructuration* ».

Les termes vagues du type « *réorganisation* » ou « *restructuration* » sont généralement considérés comme n'étant pas suffisamment précis.

Dans la lettre de licenciement, la défenderesse ne dit pas autre chose, elle invoque le motif de « *restructuration* » à deux reprises et ajoute que le poste de Madame DELSEMME ne sera pas remplacé. Elle ne donne toutefois aucune explication au sujet de la manière dont la société va être restructurée, ni les raisons pour lesquelles le poste ne sera pas remplacé.

A ce stade, il n'appartient pas au Tribunal de vérifier l'exactitude des motifs. Il faut toutefois constater que Madame D n'était pas en mesure de vérifier la réalité de ces motifs, ni d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

En effet, la restructuration en question n'a pas été explicitée. Il y a eu une évolution au sein des sociétés et asbl gravitant autour de la S.A IMMOVAL mais elle date de 2018. La demanderesse ne pouvait dès lors savoir, à ce stade, si c'était cette « *restructuration* » que la défenderesse

visait, étant donné qu'elle était bien antérieure au licenciement, ou s'il s'agissait d'une autre dont elle n'aurait pas eu connaissance. Le motif de « restructuration » a dès lors été invoqué de manière abstraite et théorique. Il ne permettait pas à Madame D de vérifier le caractère raisonnable du licenciement.

Le fait de ne pas remplacer son poste n'a pas non plus été expliqué. Or, Madame D était au courant qu'une personne avait été engagée comme intérimaire pour la remplacer pendant son absence et qu'elle était toujours en place au moment de son licenciement. Une explication était dès lors nécessaire pour comprendre ce motif invoqué de manière vague et qui ne semblait pas correspondre à la réalité.

Le tribunal estime dès lors que les motifs ne sont pas suffisamment clairs, ni précis. L'amende civile de deux semaines est dès lors effectivement due à la demanderesse. Elle correspond à la somme de 2.762,04 € à majorer des intérêts au taux légal à partir du 11 décembre 2019.

5.5. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Principes applicables

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme 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, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article précise :

« 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 rapport précédent la CCT n°109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.
Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner⁶:
 - o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine⁷ déduit de ces termes que le motif doit dès lors être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Il incombe à l'employeur d'établir son existence. S'il n'est pas établi, le congé est non seulement illégal mais aussi déraisonnable.

L'article 10 de la C.C.T. n°109 détermine en outre qu'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.

En ce qui concerne la sanction, l'article 9 de la C.C.T. n°109 prévoit que l'indemnisation octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

En commentaire à cet article, les partenaires sociaux ont uniquement précisé que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Application des principes à la situation

La S.A. IMMOVAL n'a pas communiqué valablement les motifs du licenciement à Madame D . Elle doit dès lors fournir la preuve des motifs qu'elle invoque et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La S.A. IMMOVAL a invoqué une restructuration qui a entraîné la suppression du poste de Madame D et l'absence de remplacement de celle-ci. Dans le cadre de la présente procédure, elle précise que cette restructuration est due à des difficultés financières.

Les difficultés financières

⁶ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

⁷ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Ors 2019/10, pp. 14, 15&24.

La S.A. IMMOVAL évoque très succinctement « *plusieurs années d'exploitation déficitaire* » et « *une perte cumulée en 2019 s'élevant à 5.169.398€* ». Elle dépose les comptes annuels Exercice 2017 – Exercice 2018.

Il n'appartient pas au Tribunal d'effectuer une analyse comptable et financière que la défenderesse n'a pas jugé utile de présenter. La perte d'un montant d'environ cinq millions d'euros qui figure au bilan de la société semble, comme le dit la demanderesse, être reportée d'année en année. Il s'agit du même montant repris au titre de « *perte reportée* » pour l'Exercice 2017 et l'Exercice 2018. En outre, la perte cumulée de 2019 ne ressort d'aucun document.

Par ailleurs, dans un communiqué de presse de la Ville de Seraing daté du 25 juin 2019 déposé par la demanderesse, Monsieur G est interviewé tant qu'« *Administrateur-délégué d'Immoval, société immobilière en charge du Projet Cristal Park* ». Il y est expliqué que le projet Cristal Park, lancé en 2008, a pour objectif « *de créer de nouveaux emplois et plus précisément 900 emplois dont 740 à temps plein et 160 à temps partiel* ». Ces éléments de fait décrits par Monsieur G deux mois avant le licenciement de Madame D ne corroborent pas les difficultés financières dont il est ici fait état.

La S.A. IMMOVAL demeure dès lors en défaut de prouver la réalité du motif invoqué, soit les difficultés financières qui auraient rendu nécessaire la suppression du poste de Madame D.

La restructuration.

La défenderesse avance comme motif du licenciement la restructuration due aux difficultés financières de la société et au bon fonctionnement de l'entreprise.

La preuve de difficultés financières, datant de plusieurs années et qui seraient à l'origine d'une restructuration, n'a pas été rapportée. Le Tribunal va toutefois examiner la restructuration évoquée, en tant que telle, qui serait la cause de la suppression du poste de Directrice adjointe de Madame D. Il s'agirait d'un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La défenderesse n'expose pas clairement quelle restructuration aurait rendu nécessaire la suppression/l'absence de remplacement du poste de Madame D. Elle se réfère à la note rédigée par Monsieur G (pièce 25) qui, en quelques lignes décrit la « *structure des sociétés* » mais n'est pas de nature à éclairer davantage le Tribunal.

La S.A. IMMOVAL explique uniquement qu'une partie de la gestion du site du Val Saint Lambert aurait été confiée à la société CHATEAUFORM au début de l'année 2018. La demanderesse précise à cet égard que « *l'événementiel* » aurait été cédé à CHATEAUFORM en janvier 2018.

Dans les hypothèses où une restructuration est invoquée comme motif d'un licenciement, deux éléments doivent être établis : la restructuration mais également le lien causal entre le licenciement et la restructuration⁸.

On peut considérer que le lien de causalité n'est pas établi lorsque l'intervalle entre le comportement invoqué et le licenciement est trop important⁹.

⁸ A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) – Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018, p. 360.

⁹ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors* 2019/10, p.23.

Dans le cas présent, la restructuration en cause date de plus d'un an et demi avant le licenciement de Madame D.

En plus de ne pas établir clairement la restructuration dont il est question, la défenderesse ne démontre pas le lien causal existant entre cette restructuration bien antérieure au licenciement et le licenciement lui-même.

La suppression du poste

La S.A. IMMOVAL tente toutefois de démontrer ce lien causal en exposant que la restructuration évoquée a entraîné la suppression du poste de Direction de Madame C. Selon elle, sa charge de travail a été réduite au point que son poste n'était plus justifié.

La restructuration ayant eu lieu plus d'un an et demi avant le licenciement, par voie de conséquence, la diminution de la charge de travail de Madame D, si elle est prouvée, date également d'une période bien antérieure au licenciement. Elle ne pourrait dès lors pas en être la cause. Le Tribunal va toutefois examiner la diminution de la charge de travail évoquée, en tant que telle, afin de vérifier si cette diminution de charge de travail se vérifie au moment du licenciement.

Madame D a été engagée comme secrétaire de Direction à dater du 10 janvier 2005 et comme Directrice adjointe à partir du 1^{er} novembre 2005. Aucun document ne permet de dire quelles tâches elle effectuait comme secrétaire et quelles tâches elle a effectué ensuite comme Directrice adjointe, ni la différence entre les deux.

Les éléments sur lesquels se fonde la défenderesse pour illustrer la diminution de charge de travail concerne la fin d'un important chantier (1), la diminution du personnel (2), le basculement vers des tâches uniquement administratives (3).

1. Selon la S.A. IMMOVAL, Madame D a effectué un travail conséquent lors des travaux de rénovation du site du Val Saint Lambert. Ceux-ci s'étant achevés au début de l'année 2018, sa charge de travail a ensuite été fortement réduite.

Madame D dépose néanmoins différents éléments qui illustrent une gestion postérieure à cette date : les suites d'un incendie qui ont dû être gérées avec les assurances, des paiements de factures relatives aux travaux effectués aux bâtiments ou en relation avec la location de chauffage.

Elle fait également état d'un nouveau projet de réaffectation du site industriel en un espace multiple. Monsieur G développe ce projet important dans le communiqué de presse de la Ville de Seraing daté du 25 juin 2019. Même si les travaux ont été retardés de trois ans, comme le précise la défenderesse, ce projet devait demander un travail de préparation et de gestion préalable. Madame D explique que ce travail devait se faire au moment de son licenciement ; ses tâches n'étant dès lors pas réduites après le projet clôturé en 2018. Ces explications sont crédibles.

La travailleuse engagée en novembre 2019 aurait d'ailleurs été engagée dans ce but.

La S.A. IMMOVAL n'établit pas les raisons pour lesquelles le poste de Directrice adjointe de Madame D devait être supprimé malgré le projet de grande ampleur qu'elle continuait à poursuivre.

2. La défenderesse estime encore que Madame D ne gèrait plus de personnel depuis la restructuration. Elle n'apporte toutefois pas d'éléments probants permettant de le démontrer. En effet, il n'est pas contesté que Madame D gèrait quatre personnes jusqu'en juillet 2017 et qu'à partir de cette date jusqu'au début 2018, elle n'a plus géré de personnel.

A partir du mois de janvier 2018, elle dit en avoir repris la gestion. La défenderesse estime qu'elle n'établissait que le relevé de prestations sans aucune surveillance mais ne l'établit d'aucune manière. Elle ne démontre pas non plus que cette gestion du personnel différait de celle que Madame L exerçait précédemment.

D'ailleurs, pendant son incapacité de travail, Madame L est interpellée à diverses reprises à ce sujet (emails des 12, 26, 28 juin 2019, 26 et 29 juillet 2019, pièces 4 de la demanderesse). On peut dès lors en déduire qu'il ne s'agissait pas que d'une tâche purement administrative relative aux relevés de prestations.

3. Enfin, la S.A. IMMOVAL conclut que Madame D n'effectuait plus que des tâches administratives qui ne justifiaient plus son poste de Directrice adjointe.

Le seul élément déposé par la défenderesse qui justifie cet argument est l'attestation de Madame F engagée de novembre 2019 à novembre 2020. Elle y précise n'effectuer que des tâches de secrétariat. Son attestation date du mois de juillet 2020, au moment où elle était encore en fonction au sein de la S.A. IMMOVAL et date de plus d'un an après le licenciement de Madame D.

Par contre, Madame L intérimaire qui a remplacé Madame D pendant son incapacité de travail et jusqu'au mois de novembre 2019, précise, après avoir quitté la société, qu'elle effectuait bien les tâches dévolues à Madame D. et qui consistaient en des tâches de gestion.

En outre, en plus des emails relatifs à la gestion du personnel échangés pendant son incapacité de travail avec Monsieur G ou avec Madame L d'autres emails (pièce 4 de la demanderesse) concernent la gestion des différentes sociétés (email du 18 juin 2019) ou les travaux à venir (email du 10 juillet 2017).

La multitude d'emails échangés et les interpellations faites à Madame D pendant son incapacité de travail tendent à démontrer qu'elle ne faisait pas qu'exécuter des tâches administratives.

La S.A. IMMOVAL ne prouve donc pas que les tâches effectuées par Madame D au moment de son licenciement n'étaient qu'administratives et ne correspondaient plus aux tâches qu'elle exerçait précédemment comme Directrice adjointe. Ce motif n'est pas établi.

L'absence de remplacement

Enfin, le dernier motif de licenciement avancé par la défenderesse, en lien avec le précédent, concerne l'absence de remplacement de Madame D.

Dès le mois de juin, Madame L a été engagée comme intérimaire pour remplacer Madame D pendant son incapacité de travail. Madame L explique qu'elle devait exécuter les tâches de gestion qui étaient normalement dévolues à la demanderesse. Cet élément ressort des différents échanges que Madame D a continué d'avoir avec la société et sa remplaçante pendant son incapacité de travail et d'une attestation de Madame L elle-même.

Madame L a d'ailleurs continué à effectuer ces tâches jusqu'au mois de novembre 2019. Elle explique qu'après le licenciement de Madame D, son poste lui a été proposé.

Etant donné que Madame L a refusé de la remplacer, c'est une autre travailleuse qui a été engagée, Madame F. Elle a été en fonction à tout le moins jusqu'en novembre 2020.

La S.A. IMMOVAL prétend que ces personnes n'exerçaient que des tâches de secrétariat.

Or, il résulte des éléments qui précèdent qu'à tout le moins Madame L jusqu'en novembre 2019, soit pendant l'incapacité de Madame D et postérieurement à son licenciement

exerçait les tâches qui lui étaient dévolues et qui correspondaient à une gestion qui n'était pas uniquement administrative. Elle était d'ailleurs pressentie pour la remplacer.

Le Tribunal souligne qu'il a déjà été jugé que le licenciement, notifié lors du retour du travailleur, n'est pas valablement motivé quand l'intention de l'employeur est en fait d'engager le travailleur remplaçant¹⁰.

En l'espèce, le motif lié à l'absence de remplacement de Madame D. n'est pas établi ; il ne correspond pas à la réalité.

En conclusion

Les motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ne sont pas établis. L'absence de remplacement de Madame D. et les difficultés financières ne sont pas démontrés. S'il y a eu une restructuration plus d'un an et demi avant le licenciement de la travailleuse, le lien causal entre ce motif et le licenciement n'est pas non plus avéré.

Dans ces conditions, en décidant de licencier Madame D. qui exerçait le poste à responsabilité de Directrice adjointe depuis 14 ans en donnant toute satisfaction dans son travail, la S.A. IMMOVAL ne s'est pas comportée comme un employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances. Le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109.

Pour évaluer la gradation du caractère déraisonnable du licenciement, le Tribunal aura égard au fait que l'employeur ne rapporte pas la preuve des motifs invoqués.

Une indemnité de 12 semaines de rémunération correspondant à un montant brut de 16.572,24 € est donc due pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019.

6. Décision du Tribunal

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et en grande partie fondée.

CONDAMNE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à payer à Madame D. les intérêts au taux légal :

- à partir du 30 août 2019 jusqu'au paiement du 16 octobre 2019 sur la somme de 5.517,70 € bruts ;
- à partir du 30 août 2019 jusqu'au paiement du 25 novembre 2019 sur les sommes de :
 - o 67.061,28 € bruts (indemnité compensatoire de préavis partielle) ;
 - o 3.393,54 € bruts (simple pécule) ;
 - o 3.360,67 € bruts (double pécule) ;
 - o 32,86 € bruts (pécule de vacances de départ) ;
 - o 3.398,45 € bruts (prime de fin d'année) ;

¹⁰ M. DAVAGLE, Le licenciement manifestement déraisonnable, in Incapacité de travail et Inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, pp. 572-573 qui cite Ch.-E. CLESSE, Le licenciement abusif, Bruxelles, Wolters Kluwer Belgique, 2005, p. 11 p. 47, n° 100. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2008, J.T.T., 2009, p. 9.

- 40,24 € bruts (prime annuelle *prorata temporis*) ;

CONDAMNE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à payer à Madame D : la somme de **1.112,99 €** à titre de **remboursement des factures de GSM** à majorer des intérêts au taux légal à partir du 8 octobre 2019 ;

CONDAMNE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à payer à Madame D la somme de **2.762,04 €** brut à titre d'**amende civile** à majorer des intérêts au taux légal à partir du 11 décembre 2019 ;

CONDAMNE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à payer à Madame D la somme de **16.572,24 €** brut correspondant à **12 semaines de rémunération** à titre d'**indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable**, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 août 2019 ;

ROUVRE LES DEBATS et fixe la cause à cet effet au **15 février 2022 à 14 h 10 pour une durée de 30 minutes à l'audience de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.0.A ;**

INVITE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à produire l'offre relative à la procédure de reclassement formulée à Madame D suite à son licenciement au plus tard le 18 juin 2021 ;

INVITE Madame D à déposer ses conclusions sur cette questions au plus tard le 19 juillet 2021 ;

INVITE la S.A. IMMOBILIERE DU VAL ST-LAMBERT à déposer ses conclusions en réplique au plus tard le 19 août 2021.

RÉSERVE À STATUER pour le surplus et notamment sur le montant restant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et sur les intérêts dus sur cette somme, ainsi que sur les dépens.

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

JACQUEMIN VALERIE,
LETTE LOUIS,
FAFCHAMPS RENE,

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/05/2021** par **JACQUEMIN VALERIE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

