



numéro de répertoire 2021/ 15762
date du Jugement <u>10/12/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2142/ 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

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame D

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement et assistée de son conseil, Maître LONEUX VALERIE, avocat, à 4032 CHENEE, Rue Neuve 5,

Contre :

La SA JOSKIN DistriTECH, (BCE: 0841.595.556),
Rue de Wergifosse, 39 B à 4630 SOUMAGNE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître BIHAIN LUC, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7, et ayant comparu par Maître HENRION MELANIE

I. La 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 **17/07/2020**.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12/11/2021.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

La SA JOSKIN DistriTECH (ci-après la société JOSKIN) est une société de fabrication/importation de machines agricoles, spécialisée dans les remorques et l'épandage de produits agricoles.

Madame D est engagée par la société JOSKIN aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée, signé entre les parties le 20 mars 2019.

Le contrat de travail ne contient aucune description de la fonction mais prévoit que Madame D est engagée en qualité d'employée administrative, alors que des tâches « *annexes* » pourront lui être allouées « *si le travail et le moment l'exigent* ».

Précédemment à son engagement auprès de la société JOSKIN, Madame D exerçait en qualité d'indépendante ; elle dispensait des cours d'anglais pour le compte d'une agence de

recrutement. C'est dans ce cadre qu'elle rencontre Monsieur. H ; responsable commercial chez JOSKIN, lequel suit les cours de langue dispensés par Madame DI. Suite à cette rencontre, l'intéressée postule au sein de la société JOSKIN, précisant d'emblée à la responsable des ressources humaines qu'elle souhaite commencer une agrégation en septembre 2019 et qu'elle devra, dès lors, s'absenter à plusieurs reprises pour suivre les cours ou se rendre à des stages.

Le 18 mars 2020, les autorités belges imposent à la population un confinement strict et l'obligation pour les entreprises de mettre en place le télétravail, lorsque cela est possible¹.

Le 19 mars 2020, Madame D. : adresse à son employeur un certificat médical attestant d'une incapacité de travail pour cause de maladie, du 20 mars 2020 au 3 avril 2020.

Le 2 avril 2020, la société JOSKIN contacte téléphoniquement l'intéressée et lui notifie son intention de mettre fin au contrat de travail.

Le jour-même, la société JOSKIN adresse, par lettre recommandée, sa décision de rompre le contrat de travail avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Ce courrier précise que:

« Ledit contrat est rompu en raison d'une inadéquation aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, entraînant une charge économique excessive dans le cadre de sa réorganisation à la suite de la perte de sa concession majeure en août 2018, cadre encore aggravé par le ralentissement dramatique du marché, et donc des activités de l'entreprise suite à la pandémie du COVID-19. Toutes opportunités de reclassement au sein du groupe ont en outre été considérées ».

Par courrier du 2 juin 2020, le conseil de Madame D. conteste les motifs du licenciement qui lui ont été notifiés et qu'il reprend dans ce courrier à savoir : l'« inadéquation aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; charge économique excessive après la concession majeure 2018 ; ralentissement dramatique du marché à la suite de la pandémie du COVID-19 ».

À défaut d'accord entre les parties, Madame DI introduit la présente procédure par requête déposée au greffe le 17 juillet 2020.

2.

Madame D : postule, à titre principal, la condamnation de son ancien employeur à lui verser la somme de 14.450,49 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement abusif, cette somme correspondant à 17 semaines de rémunération. À titre subsidiaire, elle sollicite la condamnation de la société JOSKIN au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 5 000 € nets pour licenciement fautif (sic), le tout majoré des intérêts échus à partir du 2 avril 2021. Elle sollicite l'exécution provisoire de la décision à intervenir, ainsi que la condamnation de la partie défenderesse aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 430 euros.

¹ Arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (M.B. 23 mars 2020), article 2 : « Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête. »

Elle soutient que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement dans le courrier qui lui a été adressé le 2 avril 2020 ne sont pas établis par son ancien employeur, alors que la charge de la preuve de ces motifs incombe à la société JOSKIN. Elle estime que les motifs de licenciement, fondés sur la situation économique de l'entreprise, sont par ailleurs non fondés, alors qu'aucun reproche sur ses attitudes ou sa conduite n'a été formulé par son ancien employeur durant son occupation. Subsidiairement, elle estime que son licenciement est fautif et lui a causé un dommage moral.

La société JOSKIN soutient le non fondement des demandes et la condamnation de l'intéressée au paiement d'une indemnité de procédure, liquidée à 1 430 €. À titre subsidiaire, elle sollicite la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération. À titre infiniment subsidiaire, elle sollicite l'autorisation de pouvoir cantonner les sommes auxquelles elle serait condamnée.

Elle rappelle que les motifs du licenciement ont été spontanément communiqués dans son courrier du 2 avril 2020 alors que Madame DI : n'a pas sollicité, ultérieurement à ce courrier, de précision quant à ces motifs ; la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose dès lors sur les épaules de la partie demanderesse. En tout état de cause, la société JOSKIN soutient que l'intéressée a été licenciée car elle ne répondait pas aux attentes de la fonction, attentes liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, dans un contexte économique et sanitaire compliqué.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Madame D étant occupée sur le territoire de Liège (Soumagne).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux ; la recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. L'analyse et la décision du Tribunal

a. Quant à la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable

i. En droit

1.

La Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après C.C.T. n° 109) vise à introduire le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduits à son licenciement.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la Convention collective de travail crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation lorsqu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« 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 commentaire du texte 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. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ²:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. À contrario, les motifs de licenciement admissibles sont ceux ayant un lien avec l'aptitude ou l'attitude du travailleur ou encore les nécessités de l'entreprise.
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent. Cette condition implique que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé mais non l'opportunité de gestion de l'employeur³.

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : *« l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».*

² M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

³ A. GIELEN, H-F LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J-Y VERSLYPE, G. WILLEMNS, A. WITTERS, "La rupture du contrat de travail- Chronique de jurisprudence 2011-2015, Bruxelles, Larcler, 2017, p. 438

⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail in Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcler, pages 519 et svtes

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire. De même, l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.⁶

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010⁷ relatif à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, n'étaient pas légitimes. La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à Interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif, si le motif est manifestement déraisonnable* ».

Cette jurisprudence, transposable en l'espèce, introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁸.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁹

Le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement suppose ainsi les vérifications suivantes :

- 1° les motifs avancés par l'employeur concernent une des trois catégories de motifs légitimes (aptitude, conduite ou nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- 2° l'exactitude de ces motif ;
- 3° les faits à l'appui du licenciement sont la cause réelle de celui-ci ;
- 4° lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes, s'il présente un caractère manifestement déraisonnable du licenciement en comparaison du comportement qu'adopterait un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise suppose la démonstration du lien causal entre la rupture du contrat de travail et les besoins concertés de l'entreprise, ou, autrement dit, « *la réorganisation et ses conséquences (sur le plan*

⁵ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁶ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

⁷ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁰ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

organisationnel et financier) »¹⁰. Ainsi, il a été récemment jugé que « les nécessités recoupent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait »¹¹.

La notion de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise doit être interprétée largement et « vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social »¹².

2.

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur, en cas de contestation du motif du licenciement:

- 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.

L'article 4 de la C.C.T. n° 109 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 ».

Selon l'article 5 de la C.C.T. n°109 : « *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* ».

En vertu de l'article 6 de la Convention, « *Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Le mécanisme probatoire dicté par l'article 10 précité a été très justement résumé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles¹³ :

¹⁰ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

¹¹ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

¹² L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », J.T., 2014/21, n°6565, 387

¹³ Trib. trav. Bruxelles (Fr.), 1re ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/2959/A, inédit cité in Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Chapitre 9. - Licenciement manifestement

« Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et l'employeur répond adéquatement à sa demande, voire si l'employeur communique d'initiative les motifs au travailleur : Chacun doit prouver les faits qu'il allègue et donc : – l'employeur devra prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision et le lien existant ou non avec l'un des trois motifs autorisés : ° si cette preuve est rapportée, il reviendra alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaudra à l'absence de motif et placera le travailleur, au niveau de la charge de la preuve, dans la même position que si l'employeur n'avait pas répondu à sa demande de connaître les motifs du licenciement ; – le travailleur devra démontrer de son côté que : ° soit, le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° soit, le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, en ce cas, si la preuve est rapportée, il se retrouvera dans la même position que si l'employeur n'avait pas communiqué les motifs et il bénéficiera du renversement de la charge de la preuve.

En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, al. 1er, C. civ., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation ».

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a estimé que, lorsque le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il lui appartient de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. L'employeur a également la charge de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur¹⁴.

En tout état de cause, lorsqu'un doute subsiste sur la réalité des faits exposés lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit d'une application des principes probatoires visés aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil – "*actori incumbit probatio*". Selon l'auteure, « *s'il subsiste un doute quant à l'une des composantes de la définition de licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité ne sera pas due* »¹⁵.

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la C.C.T. n° 109 n'exonère pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

D'autres auteurs sont plus nuancés quant à la question probatoire puisqu'ils estiment que *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"*¹⁶.

déraisonnable et l'abus du droit de licencier » in *La rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcler, 2021, p. 498.

¹⁴ C.trav. Liège (div. Liège), 3^{ème} ch., 15 janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

¹⁵ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

¹⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du licenciement déraisonnable » in *Droit du travail tous azimuts*, Liège-Bruxelles, CUP, Larcler, 2016, p. 368).

3.

En ce qui concerne la sanction applicable en cas de démonstration d'un licenciement manifestement déraisonnable, il faut se référer à l'article 9 de la C.C.T. n° 109 selon lequel :

« § 1°. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§3.

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

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes:

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

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

ii. En l'espèce

1.

La société JOSKIN a précisé les motifs du licenciement de Madame D dans son courrier du 2 avril 2020 ; ces motifs ont été récapitulés dans le courrier en réponse du conseil de l'intéressée, le 2 juin suivant.

Ces motifs sont les suivants :

- Inadéquation (de Madame D) aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- charge économique excessive après la concession majeure 2018 ;
- ralentissement dramatique du marché à la suite de la pandémie du COVID-19.

Madame DI n'a pas sollicité les motifs de son licenciement, conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, s'estimant satisfaite des premières explications fournies spontanément par son ancien employeur.

Partant, conformément aux principes probatoires applicables, chaque partie est tenue de collaborer à la charge de la preuve, ce qui implique que :

- il appartient à la société JOSKIN de démontrer la réalité des motifs du licenciement invoqués dans son courrier du 2 avril 2020 et leur lien avec un des trois motifs autorisés (aptitude ou conduite du travailleur, nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- il appartient à madame D. : de démontrer que :
 - o soit son licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable ;

- soit son licenciement est fondé sur d'autres motifs que ceux communiqués par l'employeur.
- En cas de doute, le risque de la preuve reposera sur madame D

2.

Les motifs invoqués par la société JOSKIN dans son courrier du 2 avril 2020 doivent s'interpréter comme 1° des motifs liés à l'aptitude de Madame D soit une inadéquation de son profil aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais également 2° des motifs liés au contexte économique existant lorsque le licenciement a eu lieu.

En termes de conclusions, la société JOSKIN fait état de nombreux reproches à l'égard de Madame D sur la base desquels la société a estimé qu'elle ne répondait pas à ses attentes pour la fonction exercée. Ainsi, selon la partie défenderesse, Madame D

- se contentait d'une compréhension superficielle des matières qui lui étaient soumises ;
- avait une attitude commerciale non appropriée, ce qui l'empêchait de développer une relation féconde et productive avec la clientèle et les fournisseurs ;
- se contentait d'un suivi mécanique des tâches qui lui étaient confiées ;
- Insufflait un mauvais esprit d'équipe ;
- n'était pas autonome et n'évoluait pas dans ce sens ;
- a été absente à de nombreuses reprises pour des motifs variés, ce qui désorganisait l'entreprise et ne permettait pas un suivi optimal du service commercial.

Pour établir ces reproches, la société JOSKIN dépose un témoignage écrit du supérieur hiérarchique de Madame D Monsieur H lequel est à l'initiative de l'engagement de l'intéressée. Dans son attestation du 19 mars 2021, Monsieur H fait état, notamment, de nombreuses arrivées tardives, d'un manque de disponibilité, de temps perdu sur le GSM personnel, d'attitudes négatives à l'égard des collègues et de la direction, de travaux/tâches répétitives mal exécutées,...

Le responsable marketing de la société, Monsieur D décrit sa collaboration avec Madame D Il indique, notamment « *Je me souviens de notre première rencontre. Lorsqu'elle s'est présentée à notre équipe, n'a pas manqué de nous surprendre en déclarant spontanément que travailler pour le groupe JOSKIN n'était pas son choix de carrière* » et poursuit « *ne m'a néanmoins que très rarement donné l'impression de vouloir mettre activement son potentiel au service de la société. De mon point de vue, ses prises d'initiative furent trop peu nombreuses [...]* »

Concernant les absences de l'intéressée, la société JOSKIN dépose les certificats d'incapacité de travail, un listing de ses absences et des courriels échangés au sujet de ses absences pour le suivi des cours et stages en lien avec l'agrégation.

Sur la base des heures de pointage effectuées entre le 23 avril 2019 au 30 mars 2020, la société JOSKIN établit un total de 17,5% d'heures non prestées, correspondant à 6h40 par semaine de travail ; ce n'est pas contesté par Madame D. Alors qu'elle ne reproche pas à Madame D le motif de ces absences, elle soutient que ces absences, cumulées et répétées, ont désorganisé le service commercial.

De ce qui précède, les motifs de licenciement, liés à l'aptitude de Madame D. , sont établis ; l'intéressée n'était pas, aux yeux de son employeur, suffisamment disponible au regard des besoins actuels de la société.

3.

Contrairement à ce que Madame DI soutient, les circonstances financières ne constituent pas le seul motif de son licenciement. Ces circonstances ont néanmoins accru les exigences attendues par la société à son égard, et auxquelles elle n'a pu répondre.

La société JOSKIN démontre qu'en 2018, elle a perdu le fournisseur représentant sa concession majeure; cette perte a eu pour effet de réduire le chiffre d'affaire de 59 % entre 2018 et 2019¹⁷ et a ainsi entraîné une marge brute négative deux années consécutives¹⁸.

Selon les explications fournies par la société JOSKIN, Madame D aurait été engagée en vue de répondre pro-activement à cette perte, en redoublant les efforts commerciaux et en renforçant l'équipe de vente; ces explications justifient les exigences accrues attendues par la société à l'égard de l'intéressée.

Madame DI soutient que les motifs économiques invoqués pour justifier son licenciement sont inexacts à la lumière des comptes annuels de la société, pour la période du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020 ; ces comptes démontrent un actif net, au moment du licenciement, supérieur à l'année précédente.

À juste titre, la société JOSKIN indique que ces chiffres lui étaient inconnus au moment du licenciement puisqu'ils se basent sur une période d'activité se terminant en octobre 2020. Lors du licenciement de Madame D la société – comme beaucoup à l'aube du confinement – craignait pour sa pérennité financière, ayant déjà subi un « coup dur » en 2018 par la perte de son principal fournisseur.

De ce qui précède, il est démontré que la décision de licencier Madame DI a été renforcée par la conjoncture économique de la société ; les exigences professionnelles liées à la fonction étaient insuffisamment remplies, aux yeux de la société.

4.

Madame D dépose un ensemble de pièces démontrant le travail effectué pour le compte de la société JOSKIN durant sa période d'occupation.

Si ces documents établissent que Madame DI a exécuté des tâches pour le compte de son employeur, il s'agit toutefois d'un aperçu de ces tâches, insuffisant pour établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Elle dépose également des attestations d'anciens collègues au sein de la société dont Madame G , assistante marketing. Cette dernière déclare ne jamais avoir entendu d'avis négatif sur Madame D alors qu'elle la qualifie de fidèle, investie dans son travail.

L'attestation de Monsieur D. doit être analysée avec la plus grande réserve dans la mesure où l'intéressé a été licencié par la société JOSKIN, alors qu'il reconnaît avoir eu peu d'occasions de travailler avec Madame D

¹⁷ Pièce 6 du dossier du défendeur

¹⁸ Pièce 6 bis du dossier du défendeur

Madame d'Al , infographiste, atteste des connaissances en photographies et en langues de Madame D E, ce qui constituait, selon elle, un atout dans la promotion des marques vendues par la société.

Ces attestations sont insuffisantes pour remettre en cause la décision de la société JOSKIN de se séparer de Madame D ; l'appréciation de la qualité du travail de l'intéressée n'est pas partagée par son supérieur hiérarchique.

5.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la société JOSKIN prouve à suffisance que Madame D ne correspondait pas au profil attendu pour la fonction à laquelle elle a été engagée ; son manque de disponibilité durant son année d'occupation justifie déjà, entre autre, le choix de la société de mettre fin à la collaboration professionnelle.

Ce choix ne peut être jugé comme déraisonnable, eu égard aux contextes économiques démontrés par la société, laquelle a raisonnablement choisi de mettre fin au contrat de madame D

Il convient de rappeler que le Tribunal ne dispose que d'un pouvoir de contrôle marginal sur la décision de licenciement de l'employeur. En l'espèce, les motifs invoqués et étayés par la société JOSKIN suffisent pour fonder le licenciement de madame D

Compte tenu de la faible ancienneté de madame D au moment de son licenciement, le choix de la société de s'en séparer pour inadéquation à la fonction exercée n'est pas manifestement déraisonnable.

Partant, aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due à Madame D

b. Quant à la demande d'indemnisation pour licenciement fautif

1.

Madame D estime que, à défaut de pouvoir être qualifié de manifestement déraisonnable, son licenciement doit être qualifié de fautif en ce qu'il est intervenu par téléphone et durant une période d'incapacité de travail.

Elle estime que le caractère fautif du licenciement lui a causé un dommage moral, qu'elle évalue à la somme de 5 000 €.

Cette demande doit être qualifiée d'indemnisation pour licenciement abusif.

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme le droit «*exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée*»¹⁹.

A défaut de règle particulière inscrite dans la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs liés par un contrat de travail d'employé, les principes généraux du droit civil s'appliquent.

¹⁹ Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321).

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif²⁰ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²¹

2.

La société JOSKIN soutient que cette demande est prescrite, ayant été introduite pour la première fois dans les conclusions de synthèse du 20 juillet 2021 soit plus d'un an après la cessation du contrat de travail, le 2 avril 2020.

Les actions qui découlent du contrat de travail (*actions ex contractu*) se prescrivent par un an après la cessation du contrat ou par cinq ans après le fait ayant donné naissance à l'action, sans que ce délai ne puisse excéder un an après la cessation du contrat (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Il n'est plus contesté que les actions liées à l'indemnité pour licenciement abusif demeurent soumises à la prescription annale alors que cette prescription peut être interrompue en vertu des règles du Code civil de droit commun.

En l'espèce, aucun acte interruptif de prescription n'est invoqué par Madame D en sorte que sa demande d'indemnisation pour licenciement abusif doit être déclarée irrecevable, vu que formulée plus d'un an après son licenciement.

Nonobstant la prescription de cette demande, le Tribunal relève le caractère abusif des circonstances qui ont entouré le licenciement de Madame DI ; la société JOSKIN n'hésitant pas à la licencier téléphoniquement, sans réunion préalable, alors qu'elle est en incapacité et que la crise sanitaire réduirait alors ses chances de retrouver rapidement un emploi.

Ce comportement, s'il ne peut être condamné financièrement dans le cas d'espèce, démontre un manque de prise en considération de la dimension humaine du pouvoir de licencier.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande principale,

La dit non fondée,

Ne reçoit pas la demande subsidiaire,

La dit prescrite,

Condamne Madame DI à l'indemnité de procédure liquidée en faveur de la partie défenderesse à la somme de 1 430 €.

²⁰ C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

²¹ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

Délaisse à Madame D ses propres dépens.

**AINSI Jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
composée de:**

D

Juge, président la chambre,

J

Juge social employeur,

M

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **10/12/2021**
par D , Juge, président la chambre, assisté(e) de W, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

