



numéro de répertoire <b>2022/</b>
date du Jugement <b><u>18/03/2022</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 20/ 372/ A</b>

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 par son conseil Maître BOURLET JEAN-FRANCOIS, avocat, à 4432 ALLEUR, Ch.du Roi Albert I 16,

**Contre :****La SPRL JOASSIN DAVIDTS, (BCE: 0423.298.201),  
Rue de l'Economie 2 à 4431 LONCIN**Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître SMESSAERT DIEGO, avocat, à 4601 ARGENTEAU, Chaussée d'Argenteau, 54,

---

**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 **03/02/2020**.
- 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 **18/02/2022**.

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

1.

A partir du 22 septembre 2014, Madame D est engagée en qualité d'employée « *d'office manager* » par la SPRL JOASSIN DAVIDTS, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée<sup>1</sup>.

La SPRL JOASSIN DAVIDTS est une société liégeoise, active dans le domaine des chauffages et sanitaires, composée d'une dizaine de travailleurs.

---

<sup>1</sup> Si les parties ne contestent pas ces faits, le Tribunal soulligne que le contrat de travail de Madame D n'est pas déposé.

Le 26 septembre 2019, elle reçoit à son adresse privée un courrier simple, signé par Monsieur C. . renseigné comme gérant de la SPRL JOASSIN DAVIDTS. Ce courrier est libellé comme suit :

*« Suite à notre absence injustifiée de ce jour, nous avons analysé les documents Internes concernant vos absences. Nous avons constaté que les prestations que vous avez renseignées à l'UCM ne correspondent pas à la réalité des prestations.*

*En effet, des absences injustifiées vous concernant ont été communiquées comme des journées de travail. Nous constatons donc que vous n'êtes pas digne de la confiance qui vous a été faite et nous pouvons dès lors continuer la collaboration.*

*Après consultation de notre conseil, il apparaît que cet acte est un faux en écriture et est notamment attaquant pénale. Nous nous réservons le droit de vous attaquer au tribunal de Liège pour ces faits,, indépendamment de toute procédure de licenciement.*

*Nous vous demandons de prendre rendez-vous au bureau afin de de vous entendre sur ces faits ».*

Le lendemain de ce courrier, le 27 septembre 2019, Madame D . déclare avoir reçu dans sa boîte aux lettres un courrier simple dont l'objet est intitulé « lettre de licenciement pour faute grave ». Ce courrier est libellé comme suit :

*«[...] Suite à l'absence non Justifiée de ce 26 septembre, nous avons analysé vos absences de ces derniers mois. Vous avez réalisé de fausses déclarations de prestations à l'UCM. Le transfert des données à l'UCM faisant clairement partie de vos tâches, nous considérons donc qu'il y a là une faute grave. La gravité est d'autant plus incontestable que toutes les erreurs d'encodage sont en votre faveur. Sur les 4 derniers mois, nous constatons que les absences du 17/05, du 23/05, du 7/06, du 12/06, du 26/06, du 17/07 et du 8/08 n'ont pas été justifiées et que vous les avez encodés comme des journées de prestations complètes (8h). Nous avons par ailleurs des éléments qui prouvent votre absence à ces dates (fichier de présence tenu par Mr L . SMS,...)*

*Il y a bien entendu aucune explication objective à ses actes extrêmement regrettables, ce qui ne permet nullement d'envisager la poursuite de notre relation travail, la confiance étant définitivement rompue.*

*Aussi, par la présente, nous vous signifions votre licenciement immédiat [...].».*

Le jour de la notification du licenciement, Madame D . communique à la SPRL JOASSIN DAVIDTS un certificat médical couvrant une incapacité de travail du 26 septembre 2019 au 27 septembre inclus.

Par courrier recommandé du 21 octobre 2019, Madame D . conteste son licenciement, par l'intermédiaire de son conseil, et sollicite à pouvoir reprendre ses fonctions. Dans ce courrier, elle soutient que le licenciement pour motif grave qu'il lui a été notifié est irrégulier, ou à tout le moins, non fondé ; elle conteste avoir réalisé de fausses déclarations de prestations auprès de l'UCM.

À défaut pour les parties d'avoir dégagé une solution amiable, Madame D . introduit la présente procédure par requête déposée au greffe, le 3 février 2020.

2.

Au terme de ses dernières conclusions, Madame D . sollicite la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants, outre la condamnation aux dépens :

- une somme de 12.965,27 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction des retenues sociales et fiscales habituelles ;

- une somme de 12.244,93 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des seules retenues fiscales ;
- des intérêts calculés sur les sommes précitées au taux légal depuis la date de la rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement ;

En substance, elle conteste la régularité de la notification de la rupture pour motif grave. Dans un premier temps, elle estime que le courrier du 27 septembre 2019 ne contient pas d'identification précise de son expéditeur ou, si cette identité figure sur le document, elle en conteste la qualité pour pouvoir procéder au licenciement. Dans un second temps, elle soutient que le délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi relative au contrat de travail n'a pas été respecté. Sur le fond, elle estime que la SPRL JOASSIN DAVIDTS n'établit pas la réalité du motif grave qui a justifié la décision de rupture du contrat travail ; elle confirme avoir toujours contesté les faits reprochés par son employeur. Enfin, elle sollicite la condamnation de son employeur à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en application de la convention de travail n° 109 (article 8).

**La SPRL JOASSIN DAVIDTS** postule le non fondement des demandes et la condamnation de Madame D au paiement d'une indemnité de procédure, liquidée à 2 600 euros.

En substance, elle fait état de l'envoi par recommandé du courrier de licenciement. Elle soutient avoir eu connaissance des faits reprochés en date du 26 septembre 2019, alors que le licenciement a eu lieu le lendemain, le délai de trois jours visé par l'article 35 de la loi précitée étant dès lors respecté. La société estime que le signataire du courrier de licenciement était identifiable et qu'il disposait pas du pouvoir de rompre le contrat de travail. Sur le fond, elle confirme que Madame D est coupable de faux pointages, ce qui justifie son licenciement vu la perte totale de confiance invoquée à l'égard de son employée, dès la prise de connaissance des faits.

### **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 (LONCIN).

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**

#### **1) Le motif grave : principes juridiques**

- La disposition légale

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».*

- La compétence et le pouvoir de licencier de l'employeur

Le licenciement doit être notifié par la personne ayant compétence pour le faire soit, en général, l'employeur qui s'est engagé contractuellement avec le travailleur. Le licenciement sur l'heure par une personne qui n'était pas l'employeur et qui n'avait pas reçu mandat de l'employeur pour licencier, est nul et sans effet<sup>2</sup>.

La partie qui donne congé, doit être l'employeur ou une personne mandatée par lui<sup>3</sup>. A défaut, aucun congé n'a été donné, sauf si l'employeur ratifie par la suite l'acte posé par la personne sans mandat. Cette ratification peut intervenir en dehors du délai de trois jours<sup>4</sup>.

Lorsque l'employeur est une personne morale, le pouvoir de licencier est généralement délégué à ses représentants, tel que son gérant. Il convient alors de se référer aux statuts de la société pour déterminer l'étendue des pouvoirs du gérant – dont celui de licencier.

Or, il est généralement admis que le mandat donné à une personne pour licencier un travailleur doit être un mandat spécial et exprès, du fait que le congé, acte juridique unilatéral destiné à mettre fin aux relations de travail, ne constitue pas un acte d'administration pouvant faire l'objet d'un mandat général.<sup>5</sup>

En tout état de cause, le pouvoir de licencier peut être délégué à un mandataire alors que « *Le mandataire n'est en aucun cas tenu, lors de la notification du licenciement, de fournir la preuve*

<sup>2</sup> Cass., 6 novembre 1995, Pas., 1995, p. 1002

<sup>3</sup> C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, §52.

<sup>4</sup> C. trav. Liège (8<sup>e</sup> ch.), 23.09.1999 ; R.G. 24.980/96, Inédit (cité par: M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite: licenciement pour motif grave », Chr. D. S., 2001, p.231, ~2) ; C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 27.06.1996, J.T.T., 1997, p.121 ; C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 26.02.1996, Chr. D. S., 1997, p.143, Obs. F. KURZ. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 59.

<sup>5</sup> voir en ce sens P. Joassart et B.C. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », Anthemis, 2011, 122.

---

de son mandat, a fortiori d'informer le travailleur licencié d'éléments qui permettraient à ce dernier de remettre en question l'existence et l'étendue de ce mandat »<sup>6</sup>.

- La régularité de la notification du motif grave

L'article 35, alinéas 5, 6 et 7 de la loi du 3 juillet 1986, doit être notifié de trois manières, à peine de nullité :

- soit par lettre recommandée à poste ;
- soit par exploit d'huissier ;
- soit par la remise d'un écrit à la personne qui subit le congé. Cet écrit doit être signé par l'auteur du congé et par la partie à qui est notifié le congé.

En cas de non-respect d'un des trois modes légaux de notification, la rupture doit être considérée comme irrégulière et le travailleur qui subit une telle irrégularité peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et ce, même si les faits sont constitutifs d'un motif grave<sup>7</sup>.

- Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave<sup>8</sup>. Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »<sup>9</sup> que le délai de trois jours commence à courir<sup>10</sup>.

Dans un arrêt prononcé le 2 décembre 1996, la Cour de cassation a décidé que : « Dès lors qu'il refuse le caractère fautif de ce qui précède de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner des faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant le congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir eu une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »<sup>11</sup>.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur<sup>12</sup>. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié<sup>13</sup>.

Selon la Cour de cassation : « Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière »<sup>14</sup>. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

---

<sup>6</sup> Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission , p. 332, disponible sur [www.lura.kluwer.be](http://www.lura.kluwer.be)

<sup>7</sup> V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave – Evolution, aspect techniques et applications diverses », Tome 1, Bruxelles, Anthémis, 2019, p. 107

<sup>8</sup> Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

<sup>9</sup> Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>10</sup> C.T Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

<sup>11</sup> Cass, 2 décembre 1996, J.T.T., 1997, p. 129 et la note ; voy. aussi Cass., 27 novembre 1989, J.T.T., 1990, p.3

<sup>12</sup> Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11

<sup>13</sup> C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 Juin 1990, J.T.T. 91, p.162

<sup>14</sup> Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties<sup>15</sup>, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait<sup>16</sup>. Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

- La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989<sup>17</sup>, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.<sup>18</sup>

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « *accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* »<sup>19</sup>.

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé,...<sup>20</sup>.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier<sup>21</sup>. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte

<sup>15</sup> Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

<sup>16</sup> Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

<sup>17</sup> J.T.T., 1989, p. 432.

<sup>18</sup> M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes.

<sup>19</sup> Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

<sup>20</sup> V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V. VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

<sup>21</sup> C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)<sup>22</sup> – le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.<sup>23</sup>

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence<sup>24</sup>.

L'abus d'autorité et l'abus de pouvoir sont considérés comme des « indécitesses », susceptibles de constituer un motif grave<sup>25</sup>. Est un abus de fonction, le fait pour le préposé d'utiliser ses fonctions ou les moyens auxquels elle lui donne accès, à des fins personnelles, ou simplement étrangères à la mission que lui confie son commettant.

- Les principes probatoires

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse<sup>26</sup>.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit<sup>27</sup>. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui<sup>28</sup>.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur<sup>29</sup>.

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour faute grave, le juge n'est pas lié par sa détermination conventionnelle des motifs graves : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, l'énumération d'un règlement travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur, au respect des obligations contractuelles<sup>30</sup>.

---

<sup>22</sup> Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

<sup>23</sup> H. DECKERS, « Licencement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » In LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licencement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

<sup>24</sup> C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, Inéd., RG n° 2012/AB/639

<sup>25</sup> B. Paternostre, Recueil de Jurisprudence, Le motif grave, 2015, p. 370

<sup>26</sup> C Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

<sup>27</sup> Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, Pas., 1987, p. 164.

<sup>28</sup> K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », Ors., 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licencement pour motif grave » in *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

<sup>29</sup> C. trav. Liège, 9 mars 2016, Inédit, R.G. n°2015/AL/72

<sup>30</sup> C. trav. Liège, 6<sup>e</sup> ch., 25 avr. 2017, J.T.T., 2017, p. 356; C. trav. Anvers, 20 mai 2005, Inéd., RG n° 2050043; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, J.T.T., 2001, p. 262

## 2) L'application des principes au cas d'espèce

- La régularité de la notification du motif grave

La régularité de la notification du motif grave est remise en cause par Madame DUBOIS. Elle soutient que le congé et le motif grave reçus par courrier du 27 septembre 2019 ont été notifiés par une simple lettre, déposée dans sa boîte aux lettres et qui ne contient pas l'identité de son signataire (il n'y a pas de verso au document)<sup>31</sup>.

Toutefois, la SPRL JOASSIN DAVIDTS dépose une lettre dont le contenu est identique (congé+motif grave) mais reprenant, à la seconde page, l'identité de son signataire ; elle dépose la preuve de l'envoi recommandé du courrier du 27 septembre 2019<sup>32</sup>.

Madame D semble soutenir que seul le premier courrier doit être pris en considération et qu'il est donc irrégulier : il n'est pas adressé par recommandé et ne contient pas l'identité de son expéditeur.

Selon sa thèse, elle aurait reçu le congé irrégulier *avant* le pli recommandé, ce qui impliquerait une rupture irrégulière du contrat de travail, nonobstant la régularité du congé qui aurait été notifié ultérieurement par recommandé.

La preuve de la chronologie entre la réception du pli simple et du pli recommandé étant impossible à établir, le récépissé de l'envoi par recommandé (cachet du 27 septembre 2019) constitue le seul élément objectif à prendre en considération. De plus, dans une correspondance officielle, le conseil de la SPRL JOASSIN DAVIDTS précise que le courrier recommandé a été envoyé au même moment que le courrier simple, déposé dans la boîte aux lettres<sup>33</sup>.

Si Madame D estime avoir eu connaissance du pli simple avant le pli recommandé, il lui appartient de l'établir, ce qu'elle ne fait pas. Il est tout à fait possible que l'intéressée n'ait pas relevé sa boîte aux lettres régulièrement, alors que le pli recommandé a été réceptionné avant, s'agissant d'un type d'envoi qui nécessite une attention particulière.

Dès lors, la SPRL JOASSIN DAVIDTS établit le respect de la formalité de la notification du motif grave, visée à l'article 35, alinéa 5 de la loi relative au contrat de travail.

- La compétence de Monsieur C pour licencier Madame D

1.

Contrairement à ce que Madame D soutient, le signataire de la lettre recommandée de rupture du 27 septembre 2019 est identifiable ; il s'agit de Monsieur C, lequel se présente, dans les courriers des 26 et 27 septembre 2019, comme le gérant de la SPRL JOASSIN DAVIDTS.

Or, il n'est pas contesté qu'à la date du licenciement, la gérance de la SPRL JOASSIN DAVIDTS était assurée par la SPRL CALIGA, personne morale dont le représentant permanent et gérant n'est autre que Monsieur C.

<sup>31</sup> Pièce 5 du dossier de la partie demanderesse

<sup>32</sup> Pièce 3 du dossier de la partie défenderesse

<sup>33</sup> Pièce 8 du dossier de la partie demanderesse

Madame D soutient que la désignation de Monsieur C en tant que représentant permanent de la SPRL CALIGA lui est inopposable, aucune publication au Moniteur belge n'étant intervenue à l'époque, conformément aux articles 61 §2 et 76 de l'ancien Code des sociétés.

Cependant, des informations publiques disponibles à la BCE, le Tribunal relève une publication aux annexes du Moniteur belge, intervenue le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et qui reprend la résolution suivante :

*« L'AG confirme que la SRL CALIGA exerce, depuis avril 2019, un mandat d'administrateur au sein de la SRL JOASSIN DAVIDTS (0423.298.201). Par la présente, l'Assemblée générale acte officiellement la nomination de Monsieur C (...) Administrateur de la SRL CALIGA et représentant légal permanente de la SRL CALIGA. Ce mandat de représentant permanent est exercé depuis la création de la société en juin 2017 »<sup>34</sup>.*

Compte tenu de cette publication officielle, l'inopposabilité de la désignation de Monsieur C en tant que représentant permanent de la SRL CALIGA à la date du licenciement est couverte. Cette qualité est opposable à Madame D

Dès lors, Monsieur C établit qu'il était, au moment du licenciement, représentant permanent de la société CALIGA, elle-même gérante de la SPRL JOASSINS DAVIDTS.

2.

Se pose en définitive la question de savoir si Monsieur C disposait du pouvoir de représentation pour licencier un travailleur engagé par la SPRL JOASSIN DAVIDTS, s'agissant de rappeler qu' « Il est généralement admis que le mandat donné à une personne pour licencier un travailleur doit être un mandat spécial et exprès, du fait que le congé, acte juridique unilatéral destiné à mettre fin aux relations de travail ne constitue pas un acte d'administration pouvant faire l'objet d'un mandat général.<sup>35</sup> ».

En l'espèce, le mandat de Monsieur C n'est pas remis en cause par Madame D laquelle contestait sa qualité de représentant permanent de la SRL CALIGA, dont il est établi qu'elle est gérante de la SPRL JOASSIN DAVIDTS.

Par ailleurs, comme le relève la SPRL JOASSIN DAVIDTS, et qui n'est pas contesté par Madame D, Monsieur C est le seul dirigeant d'une société, composée d'une dizaine de travailleurs. A ce titre, on aperçoit difficilement quel(les) autre(s) personnes au sein de la société pourrai(en)t procéder au licenciement du personnel.

- Le respect du délai de trois jours entre le licenciement et la prise de connaissance des faits reprochés

1.

Dans sa lettre de rupture du 27 septembre 2019, la SPRL JOASSIN DAVIDTS reproche à Madame D une absence injustifiée, le 26 septembre 2019.

<sup>34</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgl\\_tsv/tsv\\_rech.pl?language=fr&btw=0677439387&liste=Liste](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgl_tsv/tsv_rech.pl?language=fr&btw=0677439387&liste=Liste)

<sup>35</sup> voir en ce sens P.Joassart et B.C. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », Anthemis, 2011, 122.

Directement après l'envoi du congé<sup>36</sup>, Madame D adresse un certificat médical daté du 27 septembre 2019, la déclarant incapable de travailler du 26 septembre au 27 septembre 2019 inclus.

Or, « une absence Justifiée n'est jamais considérée comme une faute grave, ce qui est logique puisque dans cette hypothèse, aucune faute contractuelle ne peut être imputée au travailleur »<sup>37</sup>.

Aucune faute ne peut donc lui être reprochée pour son absence du 26 septembre 2019, puisque cette absence est justifiée par un certificat médical<sup>38</sup>.

Dès lors, conformément à la jurisprudence précitée de la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de tenir compte des faits multiples de « faux pointages » reprochés à Madame D ; les journées évoquées dans la lettre de rupture se déroulent plus de trois jours ouvrables avant le congé.

2.

La SPRL JOASSIN DAVIDTS soutient que l'absence du 26 septembre 2019 ne constitue pas le motif du licenciement mais la date à laquelle elle a pris connaissance des faits constitutifs du motif grave à savoir, les journées où elle aurait procédé à un faux pointage dans le programme de l'UCM.

Or, cette déclaration est contredite par la pièce 1 de son dossier ; ce n'est que le 27 septembre 2019 que l'UCM adresse à Monsieur C le relevé des prestations de Madame D pour les mois de mai à août 2019.

En tout état de cause, que la découverte des faits fautifs ait eu lieu le 26 ou le 27 septembre 2019, il est de jurisprudence constante qu'en cas de manquements répétés, le dernier fait intervenu dans le délai de trois jours visé à l'article 35 précité doit être fautif.

Bien que le caractère répété des fautes puisse conférer la gravité requise pour justifier d'une rupture immédiate du contrat de travail, l'absence du 26 septembre 2019 n'est pas fautive puisqu'elle respecte le prescrit de l'article 31 -2 de la loi du 3 juillet 1978 ; les faits antérieurs ne peuvent être pris en considération.

Le délai de déchéance visé à l'article 35, alinéa 3 de la loi relative au contrat de travail n'a pas été respecté par la SPRL JOASSIN DAVIDTS, le congé doit dès lors être considéré comme tardif et partant, irrégulier.

La rupture du contrat de travail étant irrégulière, Madame D est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du congé.

- L'indemnité compensatoire de préavis

Le contrat de travail de Madame D a pris cours le 22 septembre 2014, pour se terminer le 27 septembre 2019 ; elle présente donc une ancienneté de 5 ans et une semaine.

Elle réclame une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 12 965,27 euros bruts, correspondant à 18 semaines de rémunération.

<sup>36</sup> La SPRL JOASSIN DAVIDTS ne conteste pas que le certificat médical lui ait été adressé dans les temps

<sup>37</sup> W. Van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium ; Droit du travail*, Tome III, Waterloo, Kluwer, 2016-2017 , p. 2283

<sup>38</sup> Produit en pièce 8 de son dossier

En vertu de l'article 37/2 §1<sup>er</sup> de la LCT, le délai de préavis est de quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté, ce délai étant augmenté ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

La SPRL JOASSIN DAVIDTS ne conteste pas le préavis de 18 semaines sollicité par Madame D

Il y a dès lors lieu d'y faire droit.

- **Le licenciement manifestement déraisonnable**

- a) En droit**

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<sup>39</sup>:

- 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'employeur<sup>40</sup>.

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 constitution<sup>41</sup>. 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 »*.

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'opportunité<sup>42</sup>, 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.<sup>43</sup>

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010<sup>44</sup> relatifs 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 »*.

<sup>39</sup> M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSI, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

<sup>40</sup> 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, Larcier, 2017, p. 438

<sup>41</sup> 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, Larcier, pages 519 et svtes

<sup>42</sup> 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

<sup>43</sup> Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2<sup>e</sup> ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

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

<sup>44</sup> 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

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 rompre<sup>45</sup>.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.<sup>46</sup>

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 motifs ;
- 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 organisationnel et financier)* »<sup>47</sup>. Ainsi, il a été récemment jugé que « *les nécessités recourent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait* »<sup>48</sup>.

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* »<sup>49</sup>.

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 de 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.

<sup>45</sup> J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de Jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

<sup>46</sup> 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

<sup>47</sup> T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>48</sup> C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>49</sup> 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

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 Bruxelles<sup>50</sup> :

*« 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

<sup>50</sup> 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 déraisonnable et l'abus du droit de licencier » In *La rupture du contrat de travail*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcler, 2021, p. 498.

charge de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur<sup>51</sup>.

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* »<sup>52</sup>.

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"* »<sup>53</sup>.

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. ».*

#### **b) En l'espèce**

D'emblée, il convient de rappeler qu'un licenciement pour motif grave irrégulier n'est pas, en soi, un licenciement manifestement déraisonnable.

<sup>51</sup> C.trav. Liège (div. Liège), 3<sup>ème</sup> ch., 15 Janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

<sup>52</sup> A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

<sup>53</sup> S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

Contrairement à ce que Madame D soutient, son licenciement n'est pas exclusivement motivé par des absences injustifiées ; il est motivé par une suspicion d'un encodage erroné de ses prestations dans le programme de l'UCM.

Ainsi, la SPRL JOASSIN DAVIDTS lui reproche d'avoir encodé 7 journées de travail, alors qu'elle était absente.

Conformément à l'article 10 de la C.C.T. n°109, 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.

Madame D n'a pas sollicité auprès de son ancien employeur les motifs de son licenciement, lesquels ne peuvent être assimilés à ceux repris dans la notification du motif grave.

Dès lors, il lui appartient de démontrer le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, ce qu'elle ne fait pas.

Il est insuffisant, pour établir une telle preuve, d'invoquer que le licenciement est fondé sur une absence réputée injustifiée (celle du 26 septembre 2019), alors que d'autres faits plus graves lui sont reprochés.

L'absence d'audition préalable au licenciement de Madame D , le caractère expéditif de ce licenciement, malgré son ancienneté et l'absence de tout avertissement préalable, ne sont pas pertinents pour qualifier le licenciement de manifestement déraisonnable, au sens de la C.C.T. n° 109.

La demande de Madame D doit être déclarée non fondée sur ce point.

#### **DECISION DU TRIBUNAL**

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

Après avoir délibéré,

**Reçoit** la demande,

La dit **partiellement fondée**,

Ce fait,

**Condamne la SPRL JOASSIN DAVIDTS à payer à Madame D une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 12 965,27 euros, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 27 septembre 2019 et jusqu'au complet paiement.**

Déboute Madame D pour le surplus,

Compense les dépens (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

---

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

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/03/2022**  
par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

**Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,**



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a large, stylized 'A'. The second signature in the middle is a complex, scribbled signature. The third signature on the right is a smaller, more legible signature that appears to read 'Warsage'.