

numéro de répertoire 2022/
date du Jugement <u>01/04/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 528/ 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 :

Monsieur P

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement et assisté de son conseil Maître MAUSEN JOSE, avocat, à 4000 LIEGE, rue de l'Académie, 73,

Contre :

La SPRL ABC EXPERTS, (BCE: 0477.178.335),

Rue de l'Abbaye, 92 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître EVRARD OLIVIER, avocat, à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 25,

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 22/02/2021.
- Les conclusions additionnelles de la partie défenderesse ;
- Les conclusions de synthèse de la partie demanderesse ;
- 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 **04/03/2022**.

II. Exposé des faits

1.

Monsieur P est engagé par la SPRL LABINTER le 1^{er} février 2002, au terme d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée (temps plein). À partir du 1^{er} août 2012, la société est absorbée par la SPRL ABC Experts, dont le gérant est initialement Monsieur D . Suite à un changement d'actionnariat, la gérante est partagée avec un sieur S .

Monsieur P exerce alors comme responsable technique et directeur de laboratoire d'un site situé en région liégeoise. Sa mission consiste principalement à assurer la supervision des essais et d'en obtenir la certification auprès d'un organisme d'accréditation.

Le 17 septembre 2020, Monsieur S , gérant de la SPRL ABC experts, adresse un courrier recommandé d'avertissement à Monsieur P , libellé comme suit :

« Par cette lettre, nous vous avertissons formellement que nous ne pouvons accepter votre attitude récente au sein de notre société. Nous visons ici les événements de la semaine dernière. En effet, le 10 septembre 2020, vous avez déclaré devant une partie du personnel que vous quitteriez notre entreprise volontairement et que vous démissionneriez suite à une divergence de vision fondamentale sur la poursuite de l'activité du laboratoire. Vous avez également confirmé ceci à Monsieur S et Monsieur V le lundi 14 septembre 2020, que vous alliez présenter votre démission. Nous comprenons qu'entre-temps vous avez changé d'avis et que vous ne souhaitez plus démissionner. Vous comprenez qu'il s'agit d'une rupture de confiance pour nous, ce qui rend une coopération à long terme difficile. Avec votre déclaration personnelle, vous avez rendu votre position de directeur délicate au sein de l'entreprise. Nous avons également reçu des plaintes concernant des comportements inappropriés envers nos employés. Nous réitérons avec insistance que tous nos employés doivent être traités avec respect. Nous renvoyons entre autres à l'article 22 du règlement de travail. Néanmoins nous tenons vous donner une dernière opportunité de vous ressaisir. Nous vous mettons donc en demeure d'adapter votre comportement dans l'exécution de votre travail au sein de l'entreprise, en exécutant votre fonction avec 4professionnalisme, assiduité, efficacité et bienveillance. Nous suivons l'évolution de votre travail et attitude dans les jours et mois prochains. Si vous avez des questions sur le contenu de cette lettre, vous pouvez toujours contacter. S ou PE. »

Monsieur P répond, par écrit, le premier octobre suivant. Il indique ne pas accepter les reproches qui lui sont adressés et poursuit en ces termes : *« L'annonce de ma démission était l'expression d'un mal-être et devait amener à discuter des conditions dans lesquelles je pourrais rester. Elle ne vous a cependant pas plus ému que les deux qui l'ont précédée... Cette réaction a été ressentie comme un déni de mon travail et de mon rôle dans notre laboratoire. J'assure la gestion journalière et le développement technique depuis plus de 15 ans et j'ai la prétention de croire que je suis le garant de nos compétences. Les plaintes dont vous faites ensuite état me sont totalement inconnues. J'adapterais volontiers mon comportement si vous daigniez me dire en quoi il est inapproprié! Vous comprendrez donc que je réfute la mise en demeure dont je fais l'objet. J'en reste par ailleurs choqué par le caractère menaçant [...] »*

Le 23 novembre 2020, Monsieur P reçoit un nouveau pli recommandé signé par Monsieur S . Ce dernier estime que le comportement de son employé ne s'est pas amélioré depuis le premier avertissement. Plus précisément, le gérant de la société expose les éléments suivants :

« En tant que responsable technique du laboratoire, vous êtes responsable des actions correctives après réclamation. Comme vous le savez il s'agit d'un élément essentiel du label qualité ISO17025 et ne pas les faire peut avoir des conséquences graves y compris le retrait du certificat par BELAC. Nous constatons malheureusement qu'à chaque réunion nous devons relever que les actions que vous êtes engagé à faire dans un certain délai ne sont pas terminées. A titre d'exemple et sans être limitatif, nous avons le problème pour les non-conformités n°136, 150 et 154. Vous tenez à chaque fois le même discours en prétextant que vous n'avez pas eu le temps et demandez automatiquement un délai de grâce de 30 jours. Cette situation est inacceptable et il vous appartient de respecter les délais. Il en va de l'image de ABC EXPERTS auprès de sa clientèle. Vous avez également adopté un comportement tout à fait inapproprié au sein de l'entreprise tant vis-à-vis de vos collègues que des règles en vigueur. Nous vous rappelons qu'il est strictement interdit de fumer dans les locaux de chez ABC EXPERTS ce que vous semblez oublier régulièrement dans votre tâche de travail. Votre contrat de travail et le règlement de travail vous imposent de respecter des horaires de travail ce qui n'est manifestement pas le cas;
-Vous êtes en outre tenu pendant les horaires de travail de prêter pour compte de votre employeur et non pour votre propre compte;

-Il nous a été rapporté à plusieurs reprises des comportements inappropriés vis-à-vis des autres employés;

-Votre communication vis-à-vis de notre clientèle laisse également à désirer. A titre d'exemple, vous vous êtes notamment permis de remplacer le terme «biffer» dans un document officiel par le terme «biffler». Nous sommes par conséquent malheureusement contraints de constater que notre courrier recommandé du 17 septembre 2020 n'a pas eu l'effet escompté.

La présente vaut ultime mise en demeure d'adapter votre comportement et de respecter les règles qui s'imposent à vous, que ce soit en vertu du contrat de travail, du règlement de travail ou de la loi. Nous vous mettons en demeure d'adapter votre comportement. Nous attendons de vous que vous exerciez votre fonction avec professionnalisme, assiduité, efficacité et bienveillance. Il ne sera plus adressé aucun rappel ».

À nouveau, Monsieur P. conteste ces reproches par courriel adressé à Monsieur S le 26 novembre suivant. En synthèse, il fait état d'un problème de communication entre lui et la « nouvelle gérance »¹ et ainsi que de nombreux problèmes d'organisation et de gestion des ressources humaines.

Le lendemain, soit le 27 novembre 2020, Monsieur P est convoqué à un entretien lors duquel il est licencié verbalement par Monsieur S. Le 30 novembre suivant, ce dernier lui adresse un courrier recommandé reprenant les motifs du licenciement pour motif grave. Ce courrier est libellé comme suit :

Suite à notre entretien oral de ce jour, 27 novembre 2020 en présence de Monsieur VA et de Monsieur V nous vous confirmons par la présente notre décision de procéder à votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité. Nous devons malheureusement constater que malgré les avertissements qui vous ont été formulés (notamment par courrier recommandé du 23 novembre 2020), vous ne respectez pas les horaires de travail. Vous vous êtes encore présenté ce 27 novembre à 10h05 soit avec près de 2h00 de retard sans aucun motif valable. Vous avez en outre fait preuve de manque de respect et d'insubordination envers vos supérieurs. Outre les motifs précités nous sommes obligés de prendre cette décision pour les motifs suivants:

- Votre manque de respect envers les employés et les gestionnaires,*
- Votre insubordination provoquante vis-à-vis de vos supérieurs,*
- Votre non-exécution du contrat de travail de bonne foi,*

Au cours de l'entretien mentionné ci-dessus, nous vous avons donné l'opportunité de défendre vos intérêts. Cependant, nous avons dû conclure que vos arguments ne nous ont pas convaincus. 61. Concernant votre manque de respect envers les employés (collègues) et les supérieurs hiérarchiques. Nous avons pris note de vos insultes verbales régulières envers des collègues et des employés externes travaillant dans le même bâtiment. Vous avez déjà été averti à ce sujet verbalement et par écrit. Cependant, votre attitude n'a pas changé malgré nos avertissements, et votre comportement a été ressenti comme extrêmement intimidant, ce qui est bien sûr inacceptable pour une personne occupant ce poste. Vous appartenez au personnel de direction et devez montrer l'exemple aux autres membres du personnel. De plus, vous devez agir comme un ambassadeur de notre entreprise envers les tiers.

Malheureusement, nous avons dû conclure que vous ne le faites pas du tout. Nous avons également observé un mépris ouvert envers les nouveaux gérants et la stratégie qu'ils souhaitent mettre en œuvre. Au lieu de coopérer de manière constructive, vous avez choisi de faire obstruction. Nous considérons ces faits comme des fautes graves rendant la coopération immédiatement et définitivement impossible. 2. À propos de l'insubordination / désobéissance provocatrice Pendant plus de six mois, les responsables Qualité, le directeur général d'ABC Experts et le directeur général de GEOS vous ont sollicité, tant verbalement que par e-mail, pour prendre en charge vos responsabilités de directeur technique du système qualité BELAC (plusieurs e-mails pour preuve). BELAC demande désormais officiellement une mise à jour de ces actions correctives qui auraient déjà dû être réalisées (mail comme preuve). Ne

¹Le demandeur évoque un changement d'actionariat (groupe GEOS) ainsi que l'existence d'un laboratoire effectuant un travail identique, pour le même employeur, située en région flamande.

pouvant pas les délivrer, il est possible que BELAC suspende (temporairement) l'accréditation d'ABC experts. Cela pourrait avoir des conséquences importantes pour ABC experts et un effet désastreux sur les ventes de l'entreprise. Vous avez été averti à plusieurs reprises de l'importance de prendre et de mettre en œuvre ces mesures correctives en temps opportun. Cependant, vous ne l'avez pas fait. En raison de votre manque de professionnalisme et d'attitude professionnelle, vos collègues et votre supérieur vont devoir essayer de rectifier ce problème le plus rapidement possible afin de limiter au maximum les dommages.3. Concernant votre non-exécution du contrat de travail de bonne foi. Nous avons observé les faits suivants :

-Vous arrivez en retard systématiquement et sans justification (en moyenne plus d'une heure par jour) et partez plus tôt que prévu. Même un jour après avoir répondu à notre lettre du 23/11/20, vous demandant de prendre en compte nos commentaires, vous arriverez à l'entreprise à 10h05. Pour nous, c'est encore une autre preuve d'un mépris total envers le nouveau propriétaire.

-Vous prenez régulièrement de longues pauses déjeuner à l'extérieur ;

-Vous refusez d'utiliser le système de pointage horaire malgré les instructions régulières de la direction de le faire ;

-Vous avez organisé une fermeture anticipée de l'ensemble du laboratoire la semaine dernière sans approbation, même avec les connaissances de la direction. La raison est que vous n'êtes pas d'accord avec les propositions de la direction d'introduire un nouvel horaire de travail. Le nouveau régime fait néanmoins suite à la demande de divers employés d'ABC Experts.

-Vous avez fumé plusieurs fois dans le bureau que vous partagez avec un collègue ;

-Vous dites à vos collègues que vous avez été chez des clients alors que vous ne l'avez pas fait, en essayant de justifier votre présence tardive.

Votre comportement et votre attitude constituent une violation de l'article 1134 du Code civil et des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il est clair que vous abusez de votre position au détriment de notre entreprise. Votre comportement crée des tensions sur le lieu de travail, mais aussi à l'égard des tiers. Ceci est également extrêmement désavantageux pour notre entreprise. Votre comportement et votre attitude sont particulièrement répréhensibles car, en tant que manager, vous devez montrer l'exemple aux autres collègues. Même après nos appels répétés pour changer votre comportement et votre attitude, vous ne le faites pas. Nous avons l'impression que vous faites cela consciemment en vue de nous défier. Nous ne pouvons évidemment pas accepter une telle attitude. Vous ne nous laissez pas d'autre choix que de vous licencier pour des raisons graves. »

Suite à la notification des motifs de son licenciement, le conseil de Monsieur P adresse un courrier recommandé, le 11 décembre 2020, aux gérants de la SPRL ABC Experts. Outre la contestation des motifs de son licenciement, il invoque une irrégularité dans la forme du congé, soit un défaut de pouvoir dans le chef de l'auteur de la rupture, Monsieur S .

Aucune suite ne sera réservée à ce courrier si bien que Monsieur P introduit la présente procédure, par requête déposée au greffe, le 22 février 2021.

III. La positions des parties

Au terme de ses dernières conclusions, Monsieur P sollicite la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants, outre la condamnation aux dépens à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 novembre 2000 :

- 125.746 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 29.283,18 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- 5.573,72 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- 1 € à titre d'arriérés de rémunération.

En substance, il conteste la régularité de la rupture du contrat de travail pour motif grave. Il indique que Monsieur S ne pouvait décider seul du licenciement, s'agissant d'un acte qui dépasse la gestion journalière de la société. Sur le fond, il estime encore que le délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté. Il considère encore que la SPRL ABC Experts n'établit pas la réalité des motifs qui ont justifié la décision de rupture du contrat travail. Enfin, il sollicite la condamnation de son employeur à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, en application de la convention collective de travail n° 109 (article 8).

Au terme de ses dernières conclusions, la **SPRL ABC Experts** postule, à titre principal, le non fondement des demandes et la condamnation de Monsieur F au paiement d'une indemnité de procédure, liquidée à 6 500 €. À titre subsidiaire, elle sollicite la réduction du montant de l'indemnité compensatoire de préavis en tenant compte des erreurs de calcul de réclamation du demandeur.

En substance, elle soulève l'irrecevabilité de la demande, la requête contradictoire contenant des informations erronées. Sur le fond, elle estime que le licenciement a été valablement notifié par la personne compétente, le co-gérant ayant confirmé postérieurement la décision de licenciement. Elle estime avoir respecté le délai de trois jours visé à l'article 35 précité au motif que deux fautes graves ont été reprochées au demandeur lors de l'entretien du 27 novembre 2020. Les manquements reprochés au demandeur et qui ont justifié le licenciement immédiat sont, selon elle, à suffisance établis par les deux courriers d'avertissement, ainsi que par un échange de messages que la société produit à son dossier.

À titre subsidiaire, elle estime que l'indemnité compensatoire de préavis sollicitée par le demandeur est excessive dans la mesure où la base de calcul annuel est inexacte (surévaluation des postes « voiture » et « GSM »).

Elle conteste fermement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement en raison de l'attitude et du comportement de Monsieur P, lesquels ont entraîné une rupture de confiance à son égard dans le chef de la direction de la société.

IV. 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, Monsieur P étant occupé sur le territoire de Liège.

La SPRL ABC Experts soutient l'irrecevabilité de la demande au motif que la requête introductive d'instance comprend deux erreurs matérielles : 1° le numéro de registre national de Monsieur P 2° son numéro à la BCE.

L'article 1034 ter du Code judiciaire dispose que :

« La requête contient à peine de nullité :

1° l'indication des jour, mois et an;

2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise;

-
- 3° les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer;
- 4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;
- 5° l'indication du juge qui est saisi de la demande;
- 6° la signature du requérant ou de son avocat ».

La nullité prescrite par cette disposition est une nullité relative, en ce qu'elle porte tant sur l'identification de la personne à convoquer que celle du requérant²; cette nullité peut être couverte conformément à l'article 861 du Code judiciaire qui dispose :

« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

Lorsqu'il constate que le grief établi peut être réparé, le juge subordonne, aux frais de l'auteur de l'acte irrégulier, le rejet de l'exception de nullité à l'accomplissement de mesures dont il détermine le contenu et le délai au-delà duquel la nullité sera acquise. »

La nullité de la requête ne peut être prononcée que lorsque le défendeur démontre l'existence d'un dommage, d'un grief, causé par l'irrégularité qu'il dénonce. En l'espèce, les erreurs concernant le numéro de registre national du demandeur ainsi que le numéro de BCE de la société ne sont en rien préjudiciable à cette dernière.

Les droits de la défense de la SPRL ABC Experts n'ont pas été violés du fait de ces erreurs puisque la société a été valablement convoquée, tandis que la procédure est contradictoire à son égard.

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

V. 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.

² H. Boularbah « Chapitre 2 - L'Introduction de l'instance » In de Leval, G. (dir.), Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil Compétence-Action-Instance-Jugement, 2^e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 555.

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 faire³ soit, en général, l'employeur qui s'est engagé contractuellement avec le travailleur. Le congé, qui est un acte unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir à l'autre partie qu'elle y met fin, doit émaner d'une personne compétente pour le donner.⁴ La charge de cette preuve repose sur l'auteur de l'acte, auquel il appartient d'apporter la démonstration de ce qu'il disposait, lors de sa notification, des pouvoirs requis pour le poser.

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 effet⁵.

La partie qui donne congé, doit être l'employeur ou une personne mandatée par lui⁶. 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 jours⁷.

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.⁸

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 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* »⁹.

³ C.trav. LIÈGE, (9^{ème} ch.), 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, p. 91.

⁴ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2008-2009, Droit du travail, tome 2, n°s 3796 et 3797 ; en ce sens, voir C.trav. Liège, 9^{ème} ch., 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, 91.

⁵ Cass., 6 novembre 1995, Pas., 1995, p. 1002

⁶ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, §52.

⁷ C. trav. Liège (8^e 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^e ch.), 27.06.1996, J.T.T., 1997, p.121 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 26.02.1996, Chr. D. S., 1997, p.143, Obs. F. KURZ. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 59.

⁸ voir en ce sens P.Joassart et BC. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », Anthemis, 2011, 122.

⁹ Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission, p. 332, disponible sur www.lura.kluwer.be

- 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 grave¹⁰.

- Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier à 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 grave¹¹. 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 »¹² que le délai de trois jours commence à courir¹³.

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 »¹⁴.

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 travailleur¹⁵. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié¹⁶.

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 »¹⁷. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties¹⁸, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

¹⁰ V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave – Evolution, aspect techniques et applications diverses », Tome 1, Bruxelles, Anthémis, 2019, p. 107

¹¹ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

¹² Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

¹³ C.T Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

¹⁴ 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

¹⁵ Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11.

¹⁶ C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 juin 1990, J.T.T. 91, p.162

¹⁷ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

¹⁸ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

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 fait¹⁹. 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 1989²⁰, 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.²¹

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 »²².

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, ...²³.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier²⁴. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte 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)²⁵ – le Tribunal doit

¹⁹ Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

²⁰ J.T.T., 1989, p. 432.

²¹ 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.

²² Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

²³ 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

²⁴ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

²⁵ 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

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.²⁶

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'urgence²⁷.

L'abus d'autorité et l'abus de pouvoir sont considérés comme des « indécitesses », susceptibles de constituer un motif grave²⁸. 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 adverse²⁹.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit³⁰. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui³¹.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur³².

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement de 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 de travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur, au respect des obligations contractuelles³³.

2) Le licenciement pour motif grave : application des principes au cas d'espèce

- Quant à la régularité formelle du licenciement ; analyse du pouvoir de licencier de Monsieur S

toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

²⁶ H. DECKERS, « Licenciement 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, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

²⁷ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, Inéd., RG n° 2012/AB/639

²⁸ B. Paternostre, Recueil de Jurisprudence, Le motif grave, 2015, p. 370

²⁹ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

³⁰ Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, Pas., 1987, p. 164.

³¹ K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », Ors., 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » In *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

³² C. trav. Liège, 9 mars 2016, Inédit, R.G. n°2015/AL/72

³³ C. trav. Liège, 6^e 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

1.

Monsieur P est licencié verbalement par Monsieur S co-gérant de la SPRL ABC Experts, lors d'une réunion du 27 novembre 2020. Le courrier de notification des motifs du licenciement, adressé le 30 novembre 2020, précise qu'étaient également présents lors de cette réunion, Messieurs VA et V ; la qualité de ces deux dernières personnes au sein de la société n'est pas renseignée.

Monsieur S disposait-il du pouvoir de licencier seul Monsieur P ?

Il n'est pas contesté que le jour du licenciement, la SPRL ABC Experts était gérée par deux personnes : Monsieur S et Monsieur D⁴.

L'article 20 des statuts de la SPRL ABC Experts dispose :

« Le gérant unique ou chaque gérant s'ils sont plusieurs aura tout pouvoir d'agir au nom de la société pour les opérations ressortissant de la gestion journalière de la société, sous réserve de ce qui est précisé au paragraphe suivant (...).

En cas de pluralité de gérants, la signature conjointe de deux gérants sera cependant requise pour toute opération de gestion journalière dont le montant ou la contre-valeur est supérieur à la somme de 1.000 €.

Toutes opérations autres que celle de la gestion journalière³⁵, notamment vendre ou acheter des immeubles, contracter des emprunts, constituer une hypothèque, devront être décidées par les gérants réunis en collège, à la majorité des voix. Ces décisions seront exécutées par le gérant unique ou deux gérants s'ils sont plusieurs....»³⁶.

Suite à une publication aux annexes du Moniteur belge du 23 juillet 2012, l'article 20 alinéa 2 est remplacé par ce qui suit : « *En cas de pluralité de gérants, la signature conjointe de deux gérants sera cependant requise pour toute opération de gestion journalière dont le montant ou la contre-valeur est supérieur à la somme de 10.000 €* ».

Une nouvelle modification des statuts est publiée le 19 décembre 2019 et prévoit la signature conjointe pour des opérations supérieures à 150 000 euros.

Nonobstant cette précision quant à la signature des opérations supérieures à 150 000 euros, la société SPRL ABC Experts a expressément décidé que les actes qui dépassent la gestion journalière de la société doivent être décidés à la majorité des voix, par les gérants réunis en collège, comme le prévoit l'alinéa 3 de l'article 20 des statuts de la société. Contrairement à l'alinéa 2, aucune modification de l'alinéa 3 n'a fait l'objet d'une publication officielle.

Or, le licenciement d'un employé – de surcroît directeur et accumulant une ancienneté de 18 ans – ne constitue pas un acte de gestion journalière de la société.

Ainsi, dans un arrêt du 6 novembre 1995³⁷, la Cour de cassation a jugé que le congé donné par une personne qui n'était pas valablement investie du pouvoir de licencier était dénué d'effet ; la Cour rappelle que le congé est un acte qui ne ressort pas de la gestion journalière et qui suppose un pouvoir spécifique dans le chef de celui qui le pose.

³⁴ Pièce 12 du dossier du demandeur ; publication aux annexes du MB du 12/11/2019 ; démission des gérants et nomination de Messieurs S et D en qualité de gérants

³⁵ C'est le tribunal qui souligne

³⁶ Pièce 10 du dossier de la partie demanderesse

³⁷ Cass., 6 novembre 1995, consultable sur Juridat.be et Pas., 1995, I, 1002

En vertu des statuts de la SPRL ABC Experts, le licenciement de Monsieur P supposait une décision majoritaire des gérants soit l'accord des deux gérants, Messieurs S et C. Or, la décision de licencier a été notifiée verbalement par Monsieur S uniquement, tandis que le courrier de notification des motifs du licenciement est signé par lui seul.

Rien ne permet d'établir que Monsieur D a marqué son accord sur la décision de licenciement de Monsieur P, alors que son nom de gérant n'est même pas mentionné dans le courrier du 30 novembre suivant.

Monsieur P renseigne que Monsieur D n'était pas présent lors de la réunion du 27 novembre 2020, ce qui est par ailleurs confirmé par le courrier du 30 novembre. Ce dernier fait état de la présence de Messieurs VA et V, mais pas de celle de Monsieur D.

De ces éléments, il est établi que Monsieur S a outrepassé ses pouvoirs ; le congé est donc inexistant.

2.

Si Monsieur S ne disposait pas du pouvoir de licencier seul, il peut avoir agi en vertu d'un mandat ; il agit au nom et pour le compte de la gérance.

Il ressort de l'article 1998, alinéa 1er, du Code civil que « le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné. » L'alinéa 2 dudit article dispose que le mandant « n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement. »

La SPRL ABC Experts indique que, si Monsieur P contestait le mandat de licencier, il devait continuer à se présenter au travail. En ne se présentant pas, il aurait accepté son licenciement et ne pourrait plus remettre en cause ce mandat.

Or, Monsieur P précise qu'après son départ, les barillets des portes du laboratoire et de son bureau ont été changés, tandis que sa voiture de société lui a retirée, ce qui n'est pas contesté par la partie défenderesse.

Dès le 11 décembre 2020, son conseil évoque l'irrégularité formelle de son licenciement, compte tenu de l'absence de participation à la décision de licencier de Monsieur D. Aucune réponse n'a été donnée à cet argument, jusqu'à la mise en état de la présente cause.

Le comportement de Monsieur P après son licenciement ne peut pas être interprété comme une volonté de renoncer à en contester la validité formelle.

La SPRL ABC Experts produit un courrier adressé par Monsieur D à Monsieur S le 9 octobre 2021, lequel est rédigé comme suit :

« Par la présente, je confirme bien que nous avons conjointement, Monsieur S et moi-même gérants de la SPRL ABC Experts, décidé que la SPRL ABC Experts devait se passer des services de Monsieur P.

Nous avons également convenu que Monsieur S se chargerait d'en informer Monsieur P.

Cette décision a été prise avec l'accord du conseil d'administration de GEOS SA, propriétaire de la SPRL ABC experts et représenté par Monsieur S. ».

Ce courrier peut être interprété comme une ratification du mandat de Monsieur S . Toutefois, cette ratification intervient près d'un an après le licenciement et alors que la procédure judiciaire était déjà introduite depuis plusieurs mois.

Cette ratification peut-elle opérer rétroactivement et avoir pour effet de valider le congé ?

Cette question a été abordée par prononcé par la Cour de cassation le 6 février 2006, dans lequel la Haute juridiction dit pour droit que : « *Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat. Il n'est toutefois pas obligé de le faire. S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci.* »³⁸

Cette décision a fait couler beaucoup d'encre quant aux limites de l'effet rétroactif de la ratification du congé donné initialement sans mandat ou ayant outrepassé le mandat existant³⁹.

En l'espèce, la ratification de la décision de licencier par Monsieur D (est manifestement tardive puisqu'elle intervient plus de trois jours ouvrables à dater de la connaissance du motif grave. En effet, la ratification près d'un an après le licenciement et alors que Monsieur P avait, dès le 11 décembre 2020, remis en cause la régularité du congé en raison de l'absence de décision prise par les deux gérants.

La contestation de la validité du mandat de Monsieur S a donc été faite par le demandeur dans un « *délai raisonnable* », conformément à l'arrêt de la Cour de cassation précité.

Dès lors que le congé est irrégulier, Monsieur P est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et il n'y pas lieu de se pencher sur la validité substantielle du congé.

- L'indemnité compensatoire de préavis

1.

Monsieur P a été engagé du 2 août 2002 au 30 novembre 2020.

Il réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 mois et 21 semaines de rémunération, la durée du préavis n'étant contestée par la partie défenderesse.

La SPRL ABC Experts conteste la base de calcul de l'indemnité à savoir les postes 'voiture' et 'GSM', ceux-ci étant, selon elle, surévalués par Monsieur P .

Concernant la voiture de société, Monsieur P évalue cet avantage en nature à 400 euros/mois alors que la dernière fiche de paie produite fait état d'un montant mensuel de 205,89 euros⁴⁰.

³⁸ Cass., 6 février 2006, consultable sur Juportal.be ; J.T.T., 2006, 258

³⁹ Voy. P.-A. Foriers et R.Jafferli, « Le mandat (1991 à 2004) In « Actualités de quelques contrats spéciaux », sous la coordination de F.Glansdorff, Bruylant, 2005, n°32, p.98 ; J.Clesse et F.Kéfer, Examen de jurisprudence 2002-2011, R.C.J.B., 2012, 277 et P.Wéry, « Chronique de jurisprudence relative au contrat de mandat (2000-2010), CUP, vol.129, n°69, p.330 ; du même auteur : « Droit des contrats, Le mandat », Larcier, 2000, n°s 126 et s.

⁴⁰ Pièce 15 du dossier du demandeur

En vertu de l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé doit comprendre, outre la rémunération en cours, les avantages acquis en vertu du contrat ; Il convient de tenir compte de la valeur économique réelle de l'avantage et non de la valeur convenue par les parties⁴¹.

Concernant un véhicule, il a été jugé que l'avantage voiture doit être évalué par référence à la valeur de jouissance du véhicule pour le travailleur et que la valeur convenue ou la valeur déclarée fiscalement n'est pas un critère pertinent⁴².

À défaut d'information quant au véhicule utilisé et à son usage par Monsieur P , le Tribunal ne dispose d'aucun élément permettant de s'écarter de la valorisation contractuellement convenue par les parties.

La motivation est identique pour l'avantage en nature concernant le GSM.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis doit être recalculée comme suit :

- Fixe 6 068,43 euros × 13,92 :	84 472,54
- Voiture : 205,89 euros × 12 mois :	2 470,68
- GSM : 12 euros × 12 mois :	144,00
- Indemnité pour 12 mois :	87 087,22 euros
- Indemnité pour 21 semaines :	35 169,83 euros
- Total de l'indemnité :	122 257,05 euros.

2.

Une prime de fin d'année est également due, alors que la partie défenderesse ne formule aucune observation sur le montant réclamé soit 5 573,72 euros.

3.

Monsieur P postule la condamnation d'un euro à titre provisionnel à titre d'arriéré de rémunération.

La SPRL ABC Experts ne formule aucune observation sur ce poste auquel il sera fait droit.

3) Le licenciement manifestement déraisonnable : principes juridiques applicables

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 :

⁴¹ Cass., Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188

⁴² C. trav. Liège, 22 octobre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 30

« 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 ⁴³:

- 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'employeur⁴⁴.

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 constitution⁴⁵. 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 ».*

⁴³ 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.

⁴⁴ 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

⁴⁵ 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. Gosserlies et M. Morsa, Bxl, Larcier, 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'opportunité⁴⁶, 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.⁴⁷

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010⁴⁸ 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* ».

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 rompre⁴⁹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁵⁰

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 concrets de l'entreprise, ou, autrement dit, « *la réorganisation et ses conséquences (sur le plan*

⁴⁶ 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

⁴⁷ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e 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

⁴⁸ 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

⁴⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁵⁰ 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) »⁵¹. 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 »⁵².

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 »⁵³.

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.

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 Bruxelles⁵⁴ :

⁵¹ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

⁵² C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

⁵³ 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

⁵⁴ 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^{er} édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 498.

« 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 travailleur⁵⁵.

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* »⁵⁶.

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"*⁵⁷ ».

3.

⁵⁵ C.trav. Liège (div. Liège), 3^{ème} ch., 15 janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

⁵⁶ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

⁵⁷ 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, Larclier, 2016, p. 368).

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. ».

4) Le licenciement manifestement déraisonnable ; application des principes

1.

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

Conformément aux principes probatoires rappelés ci-dessus, il appartient à la SPRL ABC Experts d'établir la réalité des motifs à l'appui du licenciement, alors que ces motifs doivent reposer sur la conduite et/ou l'aptitude du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Dans le courrier du 30 novembre 2020, la SPRL ABC Experts invoque plusieurs motifs de rupture à savoir :

- Un manque de respect envers les employés et supérieurs hiérarchiques ;
- Des retards fréquents – un non-respect des horaires ;
- Une fermeture anticipée du laboratoire ;
- Le non-respect de l'interdiction de fumer ;
- La passivité, l'incompétence dans l'exécution du travail.

L'ensemble des manquements reprochés relèvent de la conduite et de l'aptitude de Monsieur P

Pour établir la réalité des faits reprochés à Monsieur P, la partie défenderesse dépose deux courriels adressés par Monsieur DE collègue de travail, à la direction (Messieurs S et D).

Le premier courriel du 10 septembre 2020 fait état du comportement agressif et menaçant de Monsieur P à son égard et de problèmes qu'il qualifie de « *bac à sable d'école maternelle* ». Suite à ce courriel, l'employeur adresse un premier avertissement à Monsieur P, le 17 septembre suivant ; il n'est cependant pas fait référence aux difficultés évoquées par Monsieur DE.

Le 21 octobre 2020, un second courriel est adressé par Monsieur DE à la direction pour se plaindre du comportement agressif et insultant de Monsieur P à son encontre, ainsi qu'à l'égard de certains employés.

Monsieur P dépose quant à lui trois attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire émanant de collègues directs de travail ; ces derniers indiquent que l'intéressé s'est toujours montré respectueux à leur égard. Monsieur B précise encore que la charge de travail était telle qu'elle ne permettait pas au laboratoire de répondre aux différentes demandes du responsable qualité.

La SPRL ABC Experts dépose encore un courriel adressé à Monsieur P, par Madame P, concernant des échéances qui n'auraient pas été respectées.

Monsieur P ne conteste pas avoir rencontré des difficultés avec Monsieur DE alors qu'il reconnaît que certains délais ne pouvaient pas être respectés mais en raison du manque de moyens mis à disposition pour les réaliser, et non par manque de motivation ou de bonne foi dans l'exécution de ses tâches.

Aucune preuve d'arrivées tardives ou de non-respect des horaires n'est rapportée par la partie défenderesse. Cette dernière soutient que Monsieur P a refusé de se soumettre à la pointeuse, ce qui est contesté par ce dernier et, en tout état de cause, non démontré.

La SPRL ABC Experts manque également à son devoir probatoire quand elle reproche au demandeur d'avoir fermé anticipativement le laboratoire.

La passivité et l'incompétence dans l'exécution du travail ne sont démontrées par aucun élément.

2.

Les éléments produits par la SPRL ABC Experts sont insuffisants pour établir la réalité des motifs reprochés à Monsieur P.

Bien que des divergences de vue et une perte progressive de confiance entre Monsieur P et la direction se dégagent ostensiblement des éléments soumis à l'appréciation du Tribunal, force est de constater que les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont pas établis par la SPRL ABC Experts.

Dans ce cas, le licenciement doit être qualifié de manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 et une indemnité est due à ce titre.

3.

Monsieur F sollicite une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, il y a lieu de tenir compte :

- De l'ancienneté de Monsieur F (18 ans) ;
- De la fonction à responsabilité qu'il exerçait (direction du laboratoire) ;
- Du caractère expéditif de son licenciement (verbalement après un entretien) ;
- De l'absence d'avertissement durant sa longue carrière, avant une première mise en demeure 2 mois précédent son licenciement ;

Mais également,

- De la menace de démission exprimée par Monsieur P
- Du comportement harcelant et insultant reproché à Monsieur P par un collègue de travail ;
- De la reconnaissance du non-respect de certaines échéances ;

Compte tenu de ce qui précède, l'indemnité pour licenciement manifestement abusif sera réduite à 7 semaines de rémunération soit 12 057,78 euros.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit **très largement fondée,**

Ce fait,

Condamne la SPRL ABC Experts à payer à Monsieur P une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 122 257,05 euros, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 novembre 2020 et jusqu'au complet paiement.

Condamne la SPRL ABC Experts à payer à Monsieur P une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 12 057,78 euros (7 semaines de rémunération), à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 novembre 2020 et jusqu'au complet paiement.

Condamne la SPRL ABC Expert à payer à Monsieur P la somme de 5 573,72 euros à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 novembre 2020 et jusqu'au complet paiement.

Condamne la SPRL ABC Expert à payer à Monsieur P la somme de 1 euros provisionnel à titre d'arriéré de rémunération.

Condamne la SPRL ABC Expert aux dépens soit :

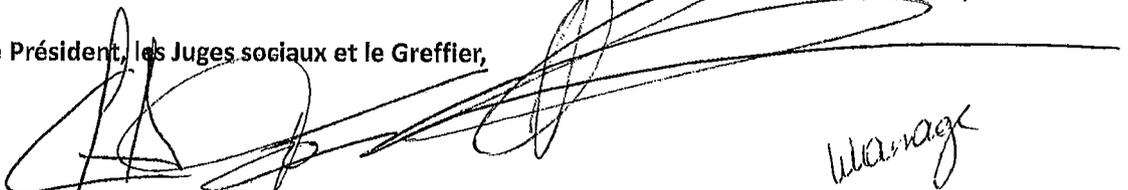
- l'indemnité de procédure liquidée à 6 500 euros en faveur de la partie demanderesse ;
- la somme de 20 euros à titre de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
DAMOISEAU FRANCIS,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/04/2022** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,



Warsage