

Numéro du répertoire <b>2023 / 217</b>
R.G. Trib. Trav. <b>22/38/A</b>
Date du prononcé <b>22 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2023/AU/2</b>
En cause de : K SRL C/ B

**Expédition**Délivrée à  
Pour la partiele  
€  
JGR**Cour du travail de Liège  
Division Neufchâteau**

Chambre 8-B

**Arrêt**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

COVER 01-00003585687-0001-0016-01-01-1



(\*) Droit social – droit du travail – ouvrier – licenciement  
manifestement déraisonnable – amende civile – ouvrier  
travaillant en équipes successives – régime plus avantageux  
dans l'entreprise – primes de pause non fondée.  
CCT 109 ; CCT 17/09/2019

**EN CAUSE :**

**La SRL K** \_\_\_\_\_ BCE dont le siège social est établi à

partie appelante,

comparaissant par Maître Benoît LECARTE, avocat à 4000 LIEGE

**CONTRE :**

**Monsieur B** \_\_\_\_\_ RRN , domicilié à

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur B,

comparaissant par Maître Luc BOELPAEPE, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE,

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 24 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, 2<sup>e</sup> chambre (R.G. 22/38/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 16 janvier 2023 et notifiée à la partie intimée par pli

⌈ PAGE 01-00003585687-0002-0016-01-01-4 ⌋



- judiciaire le 19 janvier 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 février 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 25 octobre 2023 ;
  - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 23 février 2023 ;
  - les conclusions d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 avril 2023 ;
  - les conclusions d'appel de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 30 juin 2023 ;
  - les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 29 août 2023 ;
  - le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 25 octobre 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 25 octobre 2023.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

## 1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, complétée par voie de conclusions, Monsieur B sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 1.026,00 € bruts d'amende civile équivalente à 2 semaines de rémunération en application de l'article 7 de la CCT 109 ;
- 8.720,97 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 728,14 € bruts de primes de pause impayées ;
- le tout à augmenter des intérêts et des dépens de l'instance.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 24 novembre 2022, les premiers juges ont déclaré les demandes recevables et fondées. Ils ont estimé que l'employeur n'avait pas communiqué les motifs concrets et qu'il n'établissait pas la réalité des motifs qu'il invoquait comme étant à l'origine de la rupture du contrat de travail.

PAGE 01-00003585687-0003-0016-01-01-4



Ils ont condamné l'employeur aux sommes réclamées, augmentées des intérêts moratoires depuis le 7 avril 2021 jusqu'au parfait paiement, et des dépens liquidés à la somme de 1.620,27 €.

### 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 16 janvier 2023, la SRL interjette appel au motif que :

- elle a communiqué les motifs concrets puisque sa réponse aux motifs du licenciement fait référence aux entretiens et remarques verbales ;
- le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ce que démontrent le témoignage de 4 autres travailleurs et les remarques consignées dans le carnet d'incident ;
- concernant les primes de pause, les premiers juges n'ont pas rencontré son argument dès lors qu'il y avait dans l'entreprise un régime plus favorable ;
- les frais de citation devaient rester à charge de Monsieur B, celui-ci ayant choisi la voie la plus onéreuse pour introduire son action.

### 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur B a été engagé par la SRL le 25 octobre 2020 en qualité d'ouvrier de production dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La SRL est une société qui a été active dans le contexte de la crise sanitaire, dans la confection de kits salivaires et nasopharyngés, utilisés dans la lutte contre le Covid 19.

Le 7 avril 2021, l'organisation syndicale de Monsieur B écrit à l'employeur en précisant que Monsieur B indique avoir été renvoyé verbalement de son poste de travail en milieu de matinée.

Entretemps, la SRL avait adressé un courrier, la veille, notifiant la rupture du contrat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 6 semaines. Il est précisé que le motif du licenciement est « *ne convient plus au poste demandé* ».

Par courrier du 8 avril 2021, Monsieur B sollicite les motifs de son licenciement.

La SRL répond le 26 avril 2021 en ces termes :

PAGE 01-00003585687-0004-0016-01-01-4



« Faisant suite à votre demande du 8 avril , je vous prie de trouver ci-dessous le motif de votre licenciement que nous vous avons déjà expliqué verbalement le 6 avril lors de notre dernier entretien :

Après plusieurs remarques verbales de vos supérieurs d'équipes et après notre entretien du 27 janvier où nous vous avons fait part des différents éléments vous concernant qui perturbaient ou ralentissaient la production vous nous avez promis de faire un effort.

Malheureusement, nous avons dû constater qu'aucune amélioration ne s'est produite dans votre comportement et votre façon d'aborder le travail. C'est pourquoi nous avons décidé le 6 avril de vous notifier votre licenciement.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux (...) ».

Le formulaire C4 précise comme motif du chômage : « ne convient plus au poste demandé ».

Le 10 mai 2021, l'organisation syndicale réclame les primes de pause prévues par la CCT sectorielle.

## 5. DECISION DE LA COUR

### 5.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 19 janvier 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

### 5.2 Fondement

#### 5.2.1 Le licenciement manifestement déraisonnable : les principes

##### 5.2.1.1 Le droit de connaître les motifs du licenciement

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT 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. »*

L'article 5 poursuit :

*« 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 ».*

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la doctrine semble concordante<sup>1</sup> pour convenir que l'appellation « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

L'article 6 de la CCT prévoit que 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.

<sup>1</sup> Cfr L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.218 citant J Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et employés », p 450 ; L. Pletzer et Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous depuis le 1. Avril 2014, JT 2014 , p. 383 ; P. Crahay, « Motivations du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Or. 2014, p.7



Enfin, selon l'article 7, si l'employeur ne communique pas les motifs concrets, il est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération à moins qu'il ait communiqué ceux-ci de sa propre initiative, conformément à l'article 6.

#### 5.2.1.2 La notion de licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010<sup>2</sup> sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

*« 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*

<sup>2</sup> Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)



*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. »*

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.<sup>3</sup>

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020<sup>4</sup> :

*« l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).*

*L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

*(...)*

*Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.*

*(...)*

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».*

<sup>3</sup> CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

<sup>4</sup> CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)



Néanmoins, un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur<sup>5</sup>.

### 5.2.1.3 La charge de la preuve

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

*« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.*

*Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

*Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».*

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la

<sup>5</sup> Cass. 15 octobre 2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur [www.terra.laboris.be](http://www.terra.laboris.be)



réalité des faits évoqués dans son courrier<sup>6</sup>. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Dans cette hypothèse, si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

#### 5.2.1.4 La sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

*« 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 ».*

Le commentaire de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

*« 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 reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »***

<sup>6</sup> Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard , AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.



Si le travailleur veut réclamer une indemnité pour licenciement abusif outre l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

## 5.2.2 En l'espèce

### 5.2.2.1 Quant à l'amende forfaitaire

Il n'est pas contesté que la demande de motifs du licenciement et la réponse de l'employeur ont été formulées dans les délais visés aux articles 4 et 5 de la convention collective n° 109.

La SRL a répondu dans les termes repris ci-dessus. Elle prétend qu'à partir du moment où elle a fait référence à l'entretien, Monsieur B avait connaissance des motifs qui lui étaient reprochés.

Les prétendues notes qui auraient été prises lors de la réunion du 27 janvier 2021 n'ont pas été soumises à la contradiction de Monsieur B à la sortie de celle-ci et aucun avertissement écrit ne lui a été adressé de sorte que la référence à cette réunion ne constitue pas un motif concret. Surabondamment, le fait que le travail ne soit pas « satisfaisant » ou qu'il ait eu « des rappels à l'ordre » n'est pas davantage exprimé en termes concrets et la cour, sur base de ces notes, ignore les faits reprochés.

En l'espèce, la réponse de l'employeur ne permet donc pas à Monsieur B ni aux juridictions de savoir ce qui lui est reproché. Comme le relève le tribunal, il s'agit d'une formulation vague et creuse qui n'apporte aucun élément concret.

Cette réponse évasive équivaut à une absence de communication des motifs de sorte que c'est à raison que le tribunal a estimé que la SRL était redevable de l'amende civile visée à l'article 7 de la Convention, équivalente à 2 semaines de rémunération. Cette sanction est forfaitaire et n'est donc pas modulable.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### 5.2.2.2 Quant au caractère déraisonnable du licenciement

Dès lors que l'employeur n'a pas transmis les motifs concrets du licenciement, il n'appartient pas à Monsieur B de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement mais bien à l'employeur à fournir la preuve que le licenciement est lié à l'inaptitude de Monsieur B.

La SRL dépose à son dossier :

PAGE 01-00003585687-0011-0016-01-01-4



- les notes succinctes manuscrites<sup>7</sup> qui auraient été prises lors de la réunion du 27 janvier 2021 ;
- une copie de feuilles volantes qui constitueraient le relevé des incidents contresignés par plusieurs personnes et dont il n'a jamais été fait état dans les courriers échangés avant l'introduction de la procédure ;
- 4 attestations de témoins.

Concernant le relevé des incidents, la cour relève que le règlement de travail ne prévoit pas ce carnet. Si l'employeur souhaite rendre crédible ce système, il doit nécessairement prévoir un carnet relié dans lequel toutes les remarques concernant tous les travailleurs sont consignées, ce qui n'est manifestement pas le cas. C'est à raison que le tribunal indique que ce document est unilatéral et qu'il est étonnant que l'employeur n'en ait jamais fait état.

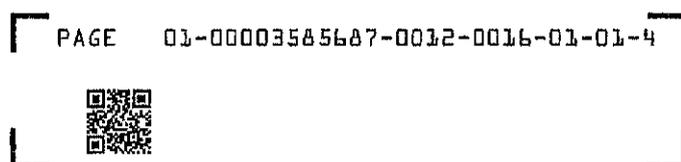
Alors que Monsieur B aurait reçu un dernier avertissement oral lors de la réunion du 27 janvier 2021, il lui serait reproché :

- sa mauvaise volonté dans l'exécution du travail ;
- une volonté de sabotage ; un des témoins va même jusqu'à dire qu'il a constaté qu'il pliait les tubes volontairement et un autre qu'il plaçait volontairement les bouchons à l'envers, ce qui avait pour effet de bloquer les robots et impliquait un appel à un technicien lui permettant d'avoir du temps de repos ;
- le fait de quitter son travail 10 minutes avant sa pause ;
- le refus d'aller à un poste de travail précis ;
- le fait de ne pas s'intégrer dans l'équipe, au point que ses collègues ne voulaient plus travailler avec lui ou essayaient de l'éviter.

La cour estime que la crédibilité des témoignages doit être mise en cause pour les raisons suivantes :

- ces témoignages reprennent textuellement ce qui a été indiqué sur les relevés d'incidents de sorte qu'ils n'apportent rien de plus. En outre, la cour s'étonne qu'en janvier 2023, les témoins utilisent les termes identiques aux remarques formulées deux ans plus tôt.
- alors qu'il est précisé en termes de conclusions qu'après la réunion du 27 janvier 2021, aucun nouvel incident n'a eu lieu avant 3 semaines, Monsieur D, qui a inscrit la remarque du 16 février 2021, précise qu'il avait déjà effectué plusieurs interventions sur la machine au cours desquelles il avait constaté que les tubes étaient pliés. Il a ainsi surveillé Monsieur B et a pu constater qu'il pliait les tubes volontairement. Si l'employeur a soupçonné Monsieur B d'actes de sabotage, il aurait pu le constater par voie de caméras. Par ailleurs, dans cette hypothèse, n'importe quel employeur normalement prudent et diligent l'aurait licencié pour faute grave au vu du contexte pandémique.

<sup>7</sup> Produites seulement en appel



- Le 17 février, Madame D prétend qu'elle a dû l'obliger à aller sur l'étiqueteuse. La cour s'étonne que l'inscription de la remarque n'ait pas été rédigée sur le même document que celui de Monsieur D puisqu'elle a été inscrite le lendemain.
- Le 23 février 2021, Madame D prend à nouveau une feuille vierge pour consigner sa remarque...
- Alors que Monsieur B aurait déjà été surpris à plier les tubes volontairement, Monsieur R aurait constaté (faits notés à nouveau sur une nouvelle feuille volante) qu'il plaçait les bouchons à l'envers le 4 mars et que le 17 mars, il continuait à le faire volontairement. Nonobstant, de tels agissements, Monsieur B n'a pas été licencié pour motif grave et n'a pas reçu un avertissement écrit alors qu'au cours de la réunion du 27 janvier 2021, il lui avait été prétendument rappelé qu'il s'agissait du dernier avertissement. C'est à raison que le tribunal a estimé qu'il était étonnant qu'il n'ait été licencié que le 6 avril, au vu de la gravité des faits.

De son côté, Monsieur B reconnaît qu'il existait un problème avec les bouchons dont certains ne correspondaient pas aux tubes et ne garantissaient pas l'étanchéité, ce qui est confirmé par l'attestation d'un témoin.

Par conséquent, la cour estime que le tribunal a pu valablement considérer que l'employeur n'établissait pas la réalité des motifs qu'il invoquait et qu'il ne prouvait pas que le licenciement ne serait pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

En revanche, la cour estime que l'indemnité doit être réduite à 8 semaines en prenant en considération la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En effet, force est de constater que les premiers juges n'ont pas justifié l'importance de l'indemnité qu'ils ont accordée.

Monsieur B n'indique pas ce qui justifie une indemnité maximale, d'autant qu'il précise que les faits dénoncés sont dépourvus de toute certitude. Monsieur B ne conteste pas qu'il y a eu une réunion en janvier 2021 même s'il la qualifie de courtoise. Son ancienneté n'est pas importante.

Une indemnité médiane de 8 semaines, soit un montant de 4.103,98 € apparaît plus adéquate. Le jugement doit être réformé sur ce point.

### 5.2.3 Les primes d'équipe

Il n'est pas contesté que Monsieur B travaillait en équipe, par pauses soit de 6 h à 13 h ou de 13 h à 20 h.

Monsieur B dépose la convention collective du 17 septembre 2019 relatives aux primes d'équipe minima.



La SRL estime que cette CCT est applicable sous réserve des dispositions plus favorables dans l'entreprise, ce qui est manifestement le cas puisque les travailleurs prestent 35 h / semaine à raison de 7 h / jour alors qu'ils sont payés 38 h. Ce système est inscrit au règlement de travail.

C'est à raison que la SRL reproche au tribunal de ne pas avoir répondu à cette objection.

La CCT dispose à l'article 3 que les primes d'équipe minima fixées à l'article 2 correspondent à une durée effective hebdomadaire de 40 heures. Lorsque la durée hebdomadaire est effectivement réduite par semaine avec péréquation du salaire, ces montants sont péréqués à due concurrence. L'article 5 stipule toutefois que les régimes plus favorables existants dans l'entreprise demeurent d'application.

Or, le règlement du travail prévoit en son article 5 que le travail des équipes successives est soumis aux dispositions suivantes : « *pour ces 2 équipes les ouvriers prestent 35 h mais seront payés 28 heures* ».

Il s'agit donc bien d'un régime spécifique aux ouvriers travaillant en équipes successives.

Selon la SRL, le barème horaire d'un ouvrier de production est de 13,50 € / heure dans un régime de 38 h / semaine. La différence est de 1,15 € / heure (13,50 x 38 / 35) alors que la prime de pause est de 0,73 €.

Il y a donc bien un régime plus intéressant dans l'entreprise. Par conséquent, c'est à tort que le tribunal a considéré cette demande fondée au motif que l'employeur ne démontrait pas avoir payé cette prime.

### **5.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne.

En l'espèce, la SRL a succombé en grande partie. Elle sera condamnée au paiement des dépens. Monsieur B réclame une indemnité pour une affaire portant sur une demande de plus de 10.000 €. Le montant sera adapté aux affaires portant sur un montant entre 5.000 € et 10.000 €, soit 1.260 €. Le jugement sera réformé sur ce point.

La SRL estime par ailleurs que les frais de citation doivent rester à charge de Monsieur B dès lors qu'il a choisi la voie la plus onéreuse alors qu'il pouvait introduire son action par requête.



La possibilité d'introduire son action par citation est toujours prévue par l'article 700 du Code judiciaire. L'introduction de la procédure par voie de citation ne constitue pas une faute. Selon la Cour de cassation<sup>8</sup>, elle ne le serait que si une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances, aurait raisonnablement agi autrement. Or, la citation offre des garanties complémentaires quant aux coordonnées de la personne citée.

C'est à raison que le tribunal a condamné la SRL aux frais de citation.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce que :

- il dit la demande d'amende civile fondée et condamne la SRL au paiement d'un montant de 1.026 € bruts, majoré des intérêts ;
- il dit le licenciement manifestement déraisonnable ;
- il condamne la SRL aux dépens de Monsieur B.

Réforme le jugement en ce qu'il condamne la SRL au paiement d'une indemnité de 17 semaines.

Condamne la SRL au paiement d'une indemnité de 8 semaines à titre de licenciement manifestement déraisonnable, soit une somme de 4.103,98 €, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 7 avril 2021.

Réforme le jugement en ce qu'il dit la demande de primes de pause fondée et dit cette demande non fondée.

<sup>8</sup> Cass. 7 octobre 2013, publié sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be)



Réforme le jugement en ce qu'il condamne la SRL à une indemnité de procédure de 1.620,27 €.

Condamne la SRL aux dépens de Monsieur B, liquidés aux sommes de :

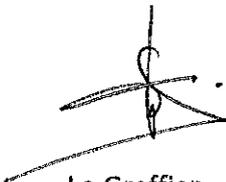
- 1.260 € d'indemnité de procédure d'instance + 190,27 € de frais de citation (dont la contribution de 22 € destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne prévue par les articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ;
- 1.260 € d'indemnité de procédure d'appel.

Délaisse à la SRL la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel.

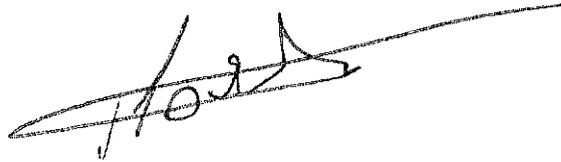
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

G . . . . ., conseiller faisant fonction de président,  
D . . . . ., conseiller social au titre d'employeur,  
M . . . . ., conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de . . . . ., greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur J . . . . . D . . . . . ci-avant mieux identifié, qui a concouru à cet arrêt.



Le Greffier,



Le Conseiller social



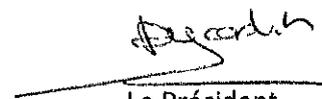
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, **le 22 novembre 2023**

par Madame . . . . . G . . . . . conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur . . . . . greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier,



Le Président

