



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

20/3131/A

Date du prononcé

13 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AL/455

En cause de :

A G
C/
ESPACE VITAL SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

chambre 3-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

***Contrat de travail – arriérés de rémunération (régularisation barémique en CP 314) - licenciement manifestement déraisonnable – dommages et intérêts pour harcèlement moral – dommages et intérêts pour non-fourniture de travail**

EN CAUSE :

Madame G A, RRN,

domiciliée à

partie appelante au principal et intimée sur incident, ci-après dénommée « *Madame A. ou Madame* »,

ayant comparu par Maître J B, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

ESPACE VITAL SA, BCE 0440.340.804,

dont le siège est établi à 4432 ANS,

partie intimée au principal et appelante sur incident, ci-après « *la sa E. ou la société* »,

ayant comparu par Maître M A loco Maître M I, avocat à 1060 SAINT-GILLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 9 décembre 2025, et notamment :

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège , reçu au greffe de la cour le 14 août 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 juin 2025 ;

- les conclusions, les conclusions additionnelles ainsi que les conclusions de synthèse de la sa E., reçues au greffe de la cour respectivement les 25 novembre 2024, 3 mars 2025 et 5 mai 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles de Madame A., reçues au greffe de la cour respectivement les 27 janvier 2025 et 7 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de Madame A., reçu au greffe de la cour le 8 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de Madame A., déposé à l'audience du 9 décembre 2025.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 9 décembre 2025, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu au plus tard le 13 janvier 2026

I. LES FAITS

1

Madame A. est née le 25 novembre 1974.

La sa E. exploite un centre de fitness à Alleur.

2

Madame A. est entrée au service de la sa E. le 3 octobre 2005 en qualité d'employée, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel (15 heures par semaine).

Auparavant, Madame A. avait déjà été occupée par la société entre 1999 et 2003.

3

Par courrier du 23 mai 2018 (pièce 4 du dossier de Madame), la sa E. a mis fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 6 mois et 15 semaines prenant cours le 28 mai 2018.

4

Par courrier recommandé de son conseil du 21 août 2018 (pièce 5 du dossier de Madame), Madame A. a demandé à la sa E. de lui « *préciser les motifs concrets du licenciement conformément à la CCT n°109* ».

Par courrier recommandé de son conseil du 20 novembre 2018 (pièce 6 de son dossier), Madame A. a mis la sa E. en demeure de lui payer plusieurs sommes (indemnité compensatoire de préavis, amende civile, indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et arriérés de rémunération).

5

Par un courrier non daté mais reçu le 5 décembre 2018 (pièce 7 du dossier de Madame), la sa E. a communiqué au conseil de Madame A. les motifs du licenciement et a contesté être redevable de la moindre somme.

6

Par convention du 8 février 2019 (pièce 16 du dossier de Madame), les parties se sont accordées pour dispenser Madame A. de la prestation de son préavis.

Le contrat a pris fin le 19 novembre 2019 (formulaire C4, pièce 8 du dossier de Madame).

7

La sa E. a établi le formulaire C4 le 7 février 2020. Le motif précis du chômage mentionné est le suivant : « *La fonction ayant évolué, Madame n'avait les compétences requises – rupture de confiance* » (pièce 8 du dossier de Madame).

8

Madame A. a introduit la présente procédure par requête du 17 novembre 2020.

II. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN INSTANCE ET LE JUGEMENT DONT APPEL**9**

Par un jugement du 2 février 2021 et de l'accord des deux parties, le tribunal a ordonné une médiation, désignant Maître P comme médiateur judiciaire. Cette médiation n'a cependant pas abouti à un accord mettant un terme au litige.

10

Par le premier jugement dont appel du 24 juin 2022, le tribunal a :

- condamné la sa E. au paiement de la somme de 545,75 EUR bruts à titre d'amende civile forfaitaire, à majorer des intérêts ;
- débouté Madame A. de ses demandes relatives aux dommages et intérêts pour harcèlement au travail et arriérés de rémunération pour le mois de mars 2018 ;
- ordonné la réouverture des débats pour les autres chefs de demande, en invitant le contrôle des lois sociales et les parties à déposer toute une série de pièces.

Par le second jugement dont appel du 27 octobre 2023, le tribunal a dit pour droit ce qui suit :

« Condamne la sa E. à payer à Madame A. la somme de 1 637,25 EUR à titre de licenciement manifestement déraisonnable.
Déboute Madame A. pour le surplus de ses demandes.

Condamne la sa E. aux dépens liquidés dans le chef de Madame A. à 2 600 EUR ainsi qu'à la contribution de 20 EUR au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »

III. LES APPELS

11

Madame A. a interjeté appel des jugements des 24 juin 2022 et 27 octobre 2023 par requête du 16 juillet 2024.

12

La sa E. a formé appel de ces jugements par ses premières conclusions du 25 novembre 2024.

IV. LA RECEVABILITE DES APPELS

13

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

14

Il en va de même de l'appel incident formé par la sa E. par ses premières conclusions du 25 novembre 2024.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Arriérés de rémunération et de pécule de sortie (régularisation barémique)

5.1.1 Position des parties

15

L'analyse des fiches de paie de Madame A. démontre qu'elle avait le statut d'employée et qu'elle était rémunérée selon la catégorie 2. Elles ne précisent par contre pas la « *division* » à laquelle Madame A. était rattachée.

16

Madame A. estime qu'elle exerçait une « *fonction de direction fonctionnelle de catégorie VII* ». Elle réclame des arriérés de rémunération pour la période s'étendant de décembre 2015 à novembre 2019¹ et des arriérés de pécule de sortie (pièce 13 du dossier de Madame). Elle ne précise pas à quelle division elle estime appartenir (coiffure, soins de beauté, fitness et employés administratifs) mais on peut déduire du montant réclamé qu'elle se réfère à la division fitness.

5.1.2 Principes**17**

La sa E. relève de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP n°314).

Madame A. a déposé la convention collective de travail prévoyant la classification professionnelle au sein de la commission paritaire. Cette CCT comprend quatre divisions : coiffure, soins de beauté, fitness et employés administratifs. Chaque division comprend plusieurs catégories.

5.1.3 Application en l'espèce**18**

La cour considère que Madame A. relève de la division « *employés administratifs* », dès lors qu'elle exerçait exclusivement des tâches de nature administrative. Si chaque division comprend certes des fonctions de direction, il n'en demeure pas moins que l'appartenance à une division doit être déterminée au regard des fonctions effectivement exercées par le travailleur.

En l'espèce, bien que la sa E. exploite un centre de fitness, la cour estime que lorsqu'un travailleur exerce uniquement des fonctions administratives, rien ne justifie de lui appliquer la division correspondant à l'activité principale de son employeur. À défaut, aucun travailleur ne pourrait jamais relever de la division « *employés administratifs* », puisqu'une entreprise dont l'activité principale serait de nature exclusivement administrative ne ressortirait pas de la CP n° 314.

19

Au sein de la division « *employés administratifs* », il existe les catégories suivantes :

I	<i>sans diplôme et sans expérience et < 6 mois d'ancienneté sectorielle</i>	1 652,49 EUR
II	<i>diplôme ou 6 mois d'ancienneté sectorielle sans diplôme</i>	1 755,38 EUR

¹ La pièce 13 de son dossier reprend mois par mois les sommes réclamées entre décembre 2015 et novembre 2019. Les sommes réclamées en termes de dispositif correspondent pour chaque année au décompte établi en pièce 13 du dossier. La réclamation de Madame A. ne porte donc pas sur les « *cinq dernières années d'occupation* », contrairement à ce que le titre figurant en haut de la page 14 pourrait laisser penser.

III[.1]	+ 2 ans effectuées sans surveillance	1 838,28 EUR
III[.2]	+ 5 ans effectuées sans surveillance	1 921,14 EUR
III[.3]	+ 10 ans effectuées sans surveillance	2 086,89 EUR
IV	direction opérationnelles	2 086,89 EUR
V	direction fonctionnelles	2 252,64 EUR
	- après 10 ans d'ancienneté dans la fonction	2 477,90 EUR
	- après 20 ans d'ancienneté dans la fonction	2 703,17 EUR

20

La sa E. n'est pas en mesure de justifier l'application de la catégorie II puisque Madame A. a été engagée en 2005 et bénéficiait, en décembre 2015 (début de la période litigieuse), de plus de dix années d'ancienneté sectorielle.

21

Jusqu'au 15 novembre 2016, Madame A. établit à suffisance de droit qu'elle exerçait des fonctions de direction.

En effet, c'est à cette date que s'est tenue « *la dernière réunion de [Madame A.]* » au cours de laquelle les membres du personnel lui ont réservé une « *surprise* » pour fêter son départ (pièce 2 du dossier de la société). Ils se sont même cotisés pour lui offrir un cadeau (idem). A partir de cette date, c'est un sieur G. qui a remplacé Madame A.

Or, Monsieur G. occupait bien la fonction de « *manager* » (pièce 4 du dossier de la société).

Cette analyse est confirmée par différents mails échangés entre Madame A. et ses collègues en 2015 et 2016 (pièce 17 du dossier de Madame). Ces e-mails démontrent que la validation de Madame A. était attendue sur de nombreux sujets, qu'elle rencontrait les futurs du membres du personnel en vue de déterminer s'il convenait de les engager, que d'autres membres du personnel lui faisaient des rapports précis lorsqu'elle était absente, qu'elle animait des réunions du personnel par exemple pour débriefer les audit et fixer les objets (janvier 2015). Elle était coordonnait le fonctionnement du club au quotidien, occupant une fonction de direction sur le terrain.

La cour estime que cette fonction correspond à une fonction de direction opérationnelle. Madame A. ne démontre en revanche pas qu'elle exerçait une fonction de direction fonctionnelle, correspondant davantage à une fonction de direction avec un droit de décision stratégique plus large (investissements, bâtiments, volet financier, ...).

Jusqu'au 15 novembre 2016, Madame A. relevait donc de la catégorie IV de la division « *employés administratifs* ».

22

A partir du 15 novembre 2016, Madame A. a quitté ce poste de manager pour occuper des fonctions d'employée responsable du marketing et de la communication (ce point a été acté au procès-verbal de l'audience).

Par conséquent, à partir de cette date, elle relevait de la catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* » (employée occupée pendant plus de 10 ans sans surveillance).

23

La demande de Madame A. est donc partiellement fondée et il convient de réformer le jugement dont appel.

La sa E. est condamnée à verser à Madame A. des arriérés de rémunération pour la période s'étendant du mois de décembre 2015 au mois de novembre 2019 correspondant à la différence entre les sommes effectivement versées à titre de rémunération et la rémunération barémique applicable (catégorie IV de la division « *employés administratifs* » jusqu'au 15 novembre 2016 et catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* » à partir du 15 novembre 2016).

La sa E. est également condamnée à verser à Madame A. des arriérés de pécule de sortie correspondant à la différence entre la somme effectivement versée à ce titre et la somme due sur la base de la rémunération de référence applicable pour la catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* ».

Ces sommes doivent être majorés des intérêts au taux légal.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à Madame A. d'établir le décompte des sommes dues et à la sa E. de vérifier ce décompte.

5.2 Amende civile forfaitaire

5.2.1 Principes

24

La CCT n° 109² organise le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Elle s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent (article 2, §1^{er}, de la CCT). Les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne sont pas exclus du champ d'application de la CCT, pour autant qu'ils ne soient pas licenciés durant les six premiers mois d'occupation.

25

L'employeur peut communiquer d'initiative les motifs du licenciement (article 6 de la CCT).

² Convention collective de travail du Conseil national du travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement, le travailleur peut en demander la communication par courrier recommandé, dans les deux mois qui suivent le licenciement (article 4 de la CCT).

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, par courrier recommandé, dans les deux mois de la demande conforme à l'article 4 précité, est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (article 7 de la CCT).

26

Que l'employeur choisisse de communiquer d'initiative (conformément à l'article 6 de la CCT n°109) ou de communiquer à la suite de la demande formulée par le travailleur (en application de l'article 5 de la CCT n°109), le contenu de la communication est le même : il doit s'agir des « *motifs concrets qui ont conduit [au] licenciement* ».

5.2.2 Application en l'espèce

27

Madame A. réclame la condamnation de la sa E. au paiement de l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT.

28

Il apparaît effectivement que la sa E. n'a pas communiqué d'initiative les motifs du licenciement puisque la lettre de licenciement n'est pas motivée.

Par ailleurs, ce n'est que par courrier du 5 décembre 2018 que la sa E. a répondu au courrier recommandé du 21 août 2018 (pièce 5 du dossier de Madame) qui sollicitait la communication des motifs concrets du licenciement. La réponse de la sa E. est donc intervenue très tardivement et bien après l'expiration du délai de 2 mois prévu par la CCT n°109.

29

La sa E. n'a donc pas satisfait à ses obligations en matière de motivation du licenciement, en ne communiquant pas les motifs du licenciement dans le délai qui lui était imparti.

Elle est donc redevable de l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT (deux semaines de rémunération).

30

Il convient de réserver à statuer sur le *quantum* de la demande puisque Madame A. réclame une somme basée sur la rémunération de référence (1 091,54 EUR, pièce 13 de son dossier) correspondant à la catégorie barémique n°7 dont elle réclame l'application. Or, la cour a dit pour droit qu'au moment de la rupture du contrat Madame A. relevait de la catégorie III.3 de

la division « *employés administratifs* ».

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats sur cette demande pour permettre à Madame A. d'établir un nouveau décompte pour ce poste et à la sa E. de vérifier ce décompte.

5.3 Dommages et intérêts pour harcèlement moral

5.3.1 Principes

a) Définition

31

L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit notamment le harcèlement moral en ces termes :

« Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre. »

32

Les éléments constitutifs du harcèlement sont donc les suivants :

- Une pluralité de conduites

Il convient de souligner que, dans sa version antérieure, le texte exigeait un ensemble de conduites abusives, le nouvel article 32^{ter} qualifie de harcèlement un ensemble de conduites qui, prises individuellement ne sont pas abusives, mais qui dans leur ensemble sont abusives³.

Un seul incident ne peut pas être considéré comme du harcèlement, il est nécessaire d'être face à un comportement récurrent.

³ Doc. Parl., Ch., n°53-3101/001, p.4.

Le caractère abusif doit apparaître de manière objective, sachant que l'exercice normal de l'autorité patronale ne peut être constitutif de harcèlement moral⁴. L'expérience vécue par le travailleur ou encore ses attentes personnelles ne sont pas déterminantes⁵. Il convient d'examiner si l'employeur ou son préposé a « *excédé les bornes d'un usage normal et raisonnable de l'action inhérente au lien de subordination constitutif du contrat de travail* »⁶.

- **Des conduites qui se produisent pendant un certain temps.**

Aucune durée précise n'est fixée mais le législateur envisageait une durée de plusieurs semaines voire plusieurs mois⁷.

- **Des conduites ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.****

Sont par conséquent visés tant les comportements intentionnels qu'involontaires. On retient cependant que le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif de l'ensemble des conduites⁸.

Les comportements suivants sont souvent cités au titre de ce type de conduites⁹ :

- isoler la personne en l'ignorant, en ne la convoquant pas aux réunions, en ne lui parlant plus et en incitant d'autres à ne plus lui parler, ... ;
 - critiquer la personne de manière systématique;
 - discréditer la personne en lui retirant des responsabilités, en ne lui confiant aucune tâche, en ne tenant systématiquement pas compte de son avis, en ne lui accordant pas les mêmes avantages qu'autres travailleurs, en se moquant d'elle;
 - porter atteinte à la personne en la dénigrant ou en la ridiculisant;
 - surveiller de manière exagérée le travail d'une personne, ou tous ses faits et gestes;
 - ...
- des conduites se manifestant notamment par **des paroles, des intimidations, des actes et des gestes ou des écrits unilatéraux.**
- des conduites ayant lieu **lors de l'exécution du travail.**

Les conduites peuvent être similaires ou différentes, internes ou externes.

⁴ C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260, www.juportal.be ; C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 265 et 266, www.juportal.be ; S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 57.

⁵ S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 55.

⁶ Trib. trav. Bruxelles, 7 novembre 2005, R.G. n°75480/04.

⁷ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, *Doc. Parl.*, Chr. repr., sess. ord., 2006-2007, 51-2686/004 et 51-2687/004, p. 25.

⁸ C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.

⁹ S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 61 et 62.

33

On distingue classiquement le harcèlement du conflit, voire de l'hyperconflit :

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. »¹⁰

Une partie de la jurisprudence souligne que l'hyperconflit n'est pas défini par la loi et n'exclut pas de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions de celui-ci sont réunies. Selon cette thèse, *« tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées »¹¹*.

b) Mécanisme probatoire**34**

Le législateur a mis en place un système de partage de la charge de la preuve (article 32undecies de la loi) :

*« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.
L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »*

Le fardeau de la preuve qui repose sur le travailleur – demandeur en justice est donc sensiblement allégé afin de garantir l'effectivité de la protection et d'éviter qu'il doive rapporter la preuve d'un fait négatif (l'absence d'une autre raison justifiant le traitement défavorable qu'elle dénonce)¹².

c) Indemnisation**35**

L'article 32decies, §1/1 énonce que :

¹⁰ J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », *Chr. D.S.*, 2008, p. 706 ; C. trav. Liège, 12 mars 2009, R.G. n°34757/07, www.juportal.be.

¹¹ C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.

¹² C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, R.G. n° 2011/AB/10, www.terralaboris.be.

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits.

(...) ».

5.3.2 Application en l'espèce

36

Madame A. affirme avoir été harcelée moralement par son employeur sur son lieu de travail. Elle réclame, au titre de réparation de ce harcèlement moral, la somme de 7 094,77 EUR correspondant à six mois de rémunération.

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve mis en place par la loi, il appartient à Madame A. de démontrer des éléments permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la sa E. d'établir qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

a) Existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral

37

Lorsque Madame A. a quitté ses fonctions de manager en novembre 2016, elle est partie un peu plus de deux mois aux Etats-Unis mais a poursuivi son travail pour la sa E. à distance après 15 jours de congé (pièce 33 de son dossier). Contrairement à ce qui est parfois insinué en termes conclusions ou d'attestations, Madame A. ne s'est pas installée aux Etats-Unis. Durant les relations contractuelles, elle y a séjourné durant les périodes suivantes (pièces 23 et 33 de son dossier) :

- du 16 février 2016 au 5 mars 2016 (2 semaines et demi)
- du 19 novembre 2016 au 24 janvier 2017 (un peu plus de 2 mois)
- du 27 mai 2017 au 27 juin 2017 (1 mois)
- du 20 novembre 2018 au 15 décembre 2018 (3 semaines et demi durant une période d'incapacité de travail, avec accord du médecin-conseil de sa mutuelle).

Après son changement de fonction en novembre 2016, la situation semblait convenir à toutes les parties, les relations professionnelles étant harmonieuses.

38

Avec le tribunal, la cour ne peut que faire le constat qu'aucune pièce ni aucune explication claire des parties ne permet de déterminer les raisons pour lesquelles les relations de travail se sont dégradées¹³.

La dégradation est, en revanche, tout à fait claire et objectivée à partir d'une réunion du 25 octobre 2017 s'étant tenue entre Madame A., Monsieur G. (son successeur au poste de manager) et Monsieur L. (actionnaire principal de la société, très impliqué dans la gestion). La survenance de cette réunion est confirmée par les deux parties, même si elles ne s'accordent pas sur la teneur des échanges.

39

La cour estime que Madame A. démontre à suffisance de droit que, lors de cette réunion du 25 octobre 2017, la sa E. a notifié son intention de la licencier moyennant la prestation d'un préavis.

L'analyse de la cour est fondée sur les éléments suivants :

- Par un e-mail du 5 novembre 2017 (pièce 4 du dossier de la société) se référant à l'« *échange du 25 octobre dernier* », Monsieur G. s'est adressé à Madame A. et Monsieur L. en vue de clarifier ce qui avait été décidé lors de cette réunion et plus précisément la « *liste des différents projets à finaliser* » par Madame A. Cette liste comporte six projets. Pour chaque projet, il est clair que l'objectif est d'assurer la transition avant le départ de Madame A.
- Suite à cet e-mail, Madame A. s'est adressée en ces termes à Monsieur L. (Monsieur G. étant en copie du mail) par e-mail du 8 novembre 2017 (pièce 5 du dossier de la société) :
« *Suite aux changements de management et à la manière dont notre séparation a eue lieu, aujourd'hui, je suis en incapacité de franchir la porte de [la sa E.]. Je suis en besoin de temps afin de réévaluer la situation.*
Je serais ravie de savoir que ta proposition de préavis non presté reste valable.

¹³ Madame A. évoque un litige au sujet de son refus de participer au projet de vente de produits de la marque L. qu'elle considérait comme un système de vente pyramidale. La sa E. se défend d'avoir contraint le moindre de ses employés de participer à ce projet et soutient qu'il s'agissait simplement de permettre aux membres du personnel d'obtenir des revenus complémentaires. La sa E. affirme qu'elle n'a jamais tenu rigueur à Madame A. de son refus. La seule pièce déposée par Madame A. à l'appui de son affirmation est un chèque de 977,89 EUR délivré le 4 octobre 2016 par la société L. (pièce 22) qu'elle aurait refusé d'encaisser (ce qui n'est pas démontré). Cependant, en octobre 2016, Madame A. ne conteste pas que sa relation avec la sa E. était très bonne : elle avait trouvé son remplaçant en la personne de Monsieur G. et le formait en vue du changement de fonction du 15 novembre 2016 qu'elle souhaitait. Ce chèque ne peut expliquer la dégradation subite de la relation professionnelle un an plus tard, en octobre 2017.

En attendant, je te remercie pour l'expérience acquise dans cette entreprise et vous souhaite une bonne continuation. ».

Aux yeux de la cour, cet e-mail évoque très clairement que, lors de la réunion du 25 octobre 2017, la sa E. a exprimé son souhait de mettre un terme au contrat (« séparation », « remercie[ment] pour l'expérience acquise », « bonne continuation ») de façon unilatérale (Madame A. décrit un état de choc) et en proposant que le préavis ne soit pas presté.

- Monsieur L. a répondu à ce mail par un e-mail du lundi 13 novembre 2017 (pièce 6 du dossier de la société), en ces termes :

« (...) J'ai du mal à trouver les mots pour te répondre mais je ne suis évidemment pas heureux de la tournure des événements mais j'imagine que ce n'est pas le moment d'en discuter.

Je confirme donc que je te donnerai ton préavis, je m'occuperai des formalités avec Maud ce mercredi.

Par contre, je souhaiterais vivement que différents points repris dans le mail de [Monsieur G.] soient réalisés, dans le délai le plus court possible en ce qui concerne les visuels K.

Je souhaiterais également avoir les sources de tous les documents que vous avez réalisés jusqu'ici (par exemple carnet enfant pas en pdf mais en source) concernant [les autres projets listés par Monsieur G.], on oublie.(...) ».

Par cet e-mail la sa E. a, sans doute possible, confirmé sa décision de mettre fin au contrat de Madame A. moyennant la notification d'un préavis. S'agissant d'une possibilité de dispense de prestation, Monsieur L. n'a pas répondu clairement à la question posée par Madame A. Cependant, sur les six projets listés par Monsieur G., il n'en a conservé que deux laissant donc entendre que lorsque ces deux projets seraient réalisés, Madame A. pourrait être dispensée de prêter son préavis.

- Le 16 mars 2018, Madame A. a restitué à la sa E. son ordinateur portable ainsi que la carte *sim* liée à l'abonnement de téléphone. Une préposée de la sa E. a accusé réception de ces deux éléments (pièce 7 du dossier de la société). La sa E. ne s'est pas étonnée de cette restitution.

La sa E. souligne avec raison que dans un échange de messages avec une de ses collègues le 31 octobre 2017, Madame A. lui a répondu lorsqu'elle lui disait trouver la situation injuste : « *ce que j'ai décidé, il faut juste un peu de temps à digérer la bassesse humaine* » (...) « *la décision m'appartienne. Je l'ai demandé personnellement à [Monsieur L.]* ». Ces messages peuvent laisser penser, comme le soutient la sa E., que c'est Madame A. qui était à l'initiative de la rupture du contrat. A l'examen de l'ensemble des échanges et de la chronologie des événements, la cour estime que cette explication ne résiste pas à l'analyse. Il est difficile de déterminer avec certitude ce que vise Madame A. mais il est possible qu'il s'agisse de la demande de dispense de prestation et donc d'un départ effectif le plus rapide possible de la société.

40

Pourtant, le licenciement ne sera formalisé que sept mois plus tard, après que Madame A. a consulté un avocat et que celui-ci a interpellé la sa E. notamment quant à la nécessité de clarifier ses intentions quant à une éventuelle rupture du contrat (courrier du 20 avril 2018, pièce 2 du dossier de Madame). C'est ainsi que, par courrier recommandé 23 mai 2018 (pièce 4 du dossier de Madame), la sa E. a enfin officiellement mis un terme au contrat moyennant la notification d'un préavis à prester de 6 mois et 15 semaines.

41

C'est encore plusieurs mois plus tard, le 8 février 2019, que les parties ont finalement convenu d'une dispense de préavis (pièce 16 du dossier de Madame), appelée de ses vœux par Madame A. depuis le mois de novembre 2017.

Le contrat a finalement pris effectivement fin le 19 novembre 2019, soit plus de deux ans après la décision de licenciement annoncée verbalement par la sa E. le 25 octobre 2017.

42

Entre le 25 octobre 2017 (annonce de la décision de licenciement) et le 8 février 2019 (convention de dispense de préavis), soit durant une période de 15 mois et demi, les parties s'accordent pour exposer que Madame A. n'a en réalité pas travaillé.

Certes, Madame A. a connu une période d'incapacité de travail de 6 mois (entre les mois d'août 2018 et de janvier 2019 inclus d'après les fiches de paie, pièce 34 du dossier de Madame) mais pour tout le reste de la période, le contrat de travail n'était pas suspendu et la sa E. ne lui a fourni aucun travail.

43

Alors qu'elle n'avait donné aucune suite à son propre e-mail du 13 novembre 2017 (annonçant la notification imminente d'un préavis) et qu'elle n'avait plus pris le moindre contact avec Madame A., tout en poursuivant le paiement de la rémunération, la sa E. a soudainement, en mars 2018, refusé de payer à Madame A. sa rémunération et l'a placée en absence autorisée (fiche de paie, pièce 34 du dossier de Madame).

Madame A., s'étonnant certainement de ne pas recevoir sa rémunération, s'est adressée en ces termes à Monsieur L. (e-mail du 30 mars 2018 intitulé « *suivi du 13/11/17* » du dossier de la société) :

« A ce jour et suite à ton mail du 13/11/17 où tu confirmes que les formalités de mon licenciement seront effectuées le mercredi suivant donc le 15/11/17, je reste sans nouvelle.

Je souhaiterais vivement que cette situation se régularise.

Après conseil légal, je te confirme que tu as la possibilité d'antidater les documents au

01/01/18. Il n'est par contre plus possible de les dater en novembre 2017¹⁴ (...). »

La réponse de Monsieur L. a été la suivante (e-mail du même jour, pièce 9 du dossier de la société) :

« Je suis content d'avoir des nouvelles de ta part. En l'absence d'informations, et malgré ton absence depuis près de 5 mois nous t'avons mise en absence autorisée depuis le 1^{er} mars 2018.

Le mail auquel tu fait référence du 13/11/2017 est resté sans réponse de ta part.

Il est exclu d'antidater un préavis, cela nous est formellement déconseillé par notre secrétariat social.

Je regrette autant que toi la situation dans laquelle tu t'es mise mais je ne considère pas y avoir de grandes responsabilités et je crois avoir assumé en continuant à te payer normalement malgré ton absence et l'absence de contact depuis cette date.

Je ne vois pas d'autre possibilité pour en sorte que de nous envoyer ta démission, toute autre solution serait illégale et hors de prix pour le club. (...) »

Alors donc que la sa E. avait annoncé notifier son préavis à Madame A. puis avait laissé la situation en suspens sans cesser de payer la rémunération, elle a soudainement décidé de cesser de payer la rémunération tout en revenant sur son engagement de prendre l'initiative de la rupture et en indiquant à Madame A. que la seule solution était qu'elle démissionne.

44

La sa E. n'a jamais payé la rémunération du mois de mars 2018 mais, à partir d'avril 2018, Madame A. a, à nouveau, été rémunérée normalement alors qu'elle n'effectuait toujours aucun travail.

Il ressort des messages échangés avec Monsieur G. (pièce 12 du dossier de Madame) que lorsqu'elle n'était pas dispensée de prestation, Madame A. se présentait au travail et s'installait pour lire dans la cafétaria du centre :

« Pour aujourd'hui, soit je me pose avec un livre dans la cafétaria comme d'habitude, soit tu peux m'envoyer une dispense par mail (...). » (message du 6 juillet 2018)

« (...) Que fait-on pour demain ? Je viens dans la cafétéria ou tu m'envoies une dispense ? (...) » (message du 12 juillet 2018)

45

La cour considère que ces faits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral

¹⁴ Bien que la cour nourrisse de sérieux doutes quant à la légalité de ce « conseil légal », cette suggestion révèle néanmoins que Madame A. était disposée à renoncer à l'exigence selon laquelle le délai de préavis ne pouvait prendre cours qu'à compter de sa notification officielle, nécessairement postérieure au 30 mars 2018, laquelle n'était pas encore intervenue.

Cet élément confirme, une fois encore, non seulement que Madame A. estimait avoir été licenciée dès le 25 octobre 2017, mais également qu'elle n'entendait pas tirer profit des carences administratives imputables à son employeur.

dont a été victime Madame A.

Les éléments relevés par la cour mettent en lumière une pluralité de conduites (annonce d'un licenciement sans le formaliser, isolement, fait d'ignorer délibérément Madame A., absence de fourniture de travail, non-paiement de rémunération, ...) qui se sont produites pendant un certain temps (octobre 2016 à février 2019) qui ont eu pour objet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité et à l'intégrité physique de Madame A. lors de l'exécution de son travail, tout en créant un environnement intimidant, hostile dégradant et humiliant.

b) Harcèlement moral

46

La cour ayant retenu que Madame A. démontrait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, il convient maintenant d'examiner les éléments mis en avant par la sa E. à l'appui de sa thèse selon laquelle il n'y a pas eu de harcèlement moral.

47

La sa E. conteste tout d'abord avoir annoncé à Madame A. son licenciement lors de la réunion du 25 octobre 2017.

La cour a toutefois déjà exposé de manière détaillée les motifs pour lesquels elle a dit pour droit qu'elle estimait que la rupture du contrat de travail avait été annoncée à cette occasion. Il n'y a dès lors pas lieu d'y revenir.

Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs d'accréditer la thèse selon laquelle Madame A. aurait « *ourdi elle-même son licenciement* » (p. 15 des conclusions de la société).

En tout état de cause, quand bien même il faudrait suivre la sa E. lorsqu'elle affirme que, lors de la réunion du 25 octobre 2017, Madame A. aurait exprimé son souhait de mettre fin au contrat de travail et aurait demandé à être licenciée afin de ne pas perdre le bénéfice des allocations de chômage, l'attitude adoptée ultérieurement par l'employeur ne saurait être jugée acceptable. Un employeur normalement diligent et prudent, confronté à une telle demande, se bornerait à indiquer qu'il n'entend pas prendre l'initiative de la rupture et continuerait à fournir du travail au salarié dans les conditions contractuelles normales. Il n'accéderait pas à une telle demande pour ensuite s'abstenir de la concrétiser et laisser le travailleur dans l'expectative, sans lui confier la moindre tâche.

48

La sa E. soutient ensuite que son attitude trouverait son origine dans le fait que Madame A. « *ne montr[ait] plus aucun intérêt pour la tâche et n'a[vait] plus d'égard envers la société, jusqu'au point d'ignorer ses consignes et ses projets, et de déposer des certificats médicaux de complaisance* » (p. 22 de ses conclusions).

À supposer que la sa E. ait estimé que Madame A. n'exécutait pas ses prestations avec le

professionnalisme requis, il lui appartenait de lui faire part de ses griefs, le cas échéant en lui adressant un avertissement, ce qu'elle s'est abstenue de faire.

La sa E. ne saurait en tout état de cause reprocher à Madame A. de n'avoir pas travaillé durant de nombreux mois alors qu'elle ne lui a confié aucune tâche, en méconnaissance de son obligation de fournir du travail. À cet égard, la société reproche principalement à Madame A. de ne pas avoir finalisé les six projets énumérés par Monsieur G. dans son courriel du 5 novembre 2017 (pièce 4 du dossier de la société). Il ressort toutefois, d'une part, que Monsieur L. a ramené cette liste à deux projets par courriel du 13 novembre 2017 (pièce 6 du dossier de la société) et, d'autre part, que les échanges entre Madame A. et Monsieur G. démontrent que celle-ci a effectivement travaillé sur ces projets. Ainsi, dans un message du 6 novembre 2017, Madame A. indiquait notamment : « nous travaillons sur la finalisation du carnet enfants. Je vous enverrai le projet ce soir ainsi que la réponse pour les autres points » (pièce 12 du dossier de Madame A.).

Quoi qu'il en soit, à supposer encore que la sa E. ait estimé que Madame A. n'exécutait pas ses prestations avec le soin requis, il lui appartenait à tout le moins de lui adresser un rappel, et certainement pas de l'ignorer et de la laisser dans l'expectative pendant plusieurs mois.

Enfin, le reproche tenant à de prétendus certificats médicaux de complaisance ne peut être retenu. Si la sa E. doutait du caractère réel de l'incapacité de travail de Madame A., il lui appartenait de recourir à un médecin-contrôle, ce qu'elle n'a pas fait. La cour n'est par ailleurs nullement étonnée qu'un travailleur laissé sans nouvelles par son employeur pendant près de huit mois (de novembre 2017 à juillet 2018) ait fini par connaître une période d'incapacité de travail.

49

La sa E. soutient encore qu'il n'existerait « *aucune trace d'une démarche visant à se plaindre d'un harcèlement moral auprès d'un responsable ou d'un conseiller en prévention* » (p. 36 de ses conclusions).

Il est exact qu'aucune plainte formelle n'a été introduite auprès du conseiller en prévention compétent. Il ressort toutefois des pièces du dossier que Madame A. a, dès le mois de mai 2018, dénoncé de manière explicite « *une situation parfaitement malsaine et malveillante* », qu'elle qualifiait de *harcèlement moral* (pièce 18). Cette dénonciation a été portée à la connaissance du contrôle des lois sociales ainsi que de l'auditorat du travail.

Il ne saurait dès lors être déduit de la seule absence de plainte formelle auprès du conseiller en prévention — circonstance qui résulte principalement du fait que Madame A. n'a pas été adéquatement orientée vers l'interlocuteur compétent — que l'intéressée ne se serait jamais plainte de la situation litigieuse au cours de l'exécution des relations contractuelles.

50

La cour considère dès lors que la sa E. échoue à rapporter la preuve d'une absence de

harcèlement moral.

c) Conclusion

51

La sa E. est donc redevable de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32^{decies}, §1/1 de la loi du 4 août 1996 (six mois de rémunération, la sa E. se trouvant dans une relation d'autorité vis-à-vis de Madame A.).

Le jugement sera réformé sur ce point.

52

Il convient de réserver à statuer sur le *quantum* de la demande puisque Madame A. réclame une somme basée sur la rémunération de référence correspondant à la catégorie barémique 7 dont elle réclame l'application. Or, la cour a dit pour droit qu'au moment de la rupture du contrat Madame A. relevait de la catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* ».

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats sur cette demande pour permettre à Madame A. d'établir un nouveau décompte pour ce poste et à la sa E. de vérifier ce décompte.

5.4 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.4.1 Principes

a) Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1 Principes

53

La CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la CCT n° 109 ») définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

54

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« 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. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« 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. »

La doctrine¹⁵ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010¹⁶.

Les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives dans le sens où il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Il en résulte qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,
- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable sur l'une ou l'autre de ces bases tient par ailleurs en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants :

¹⁵ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

¹⁶ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

- la « *légalité* » des motifs invoqués, à savoir la vérification qu'ils relèvent bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqués ;
- l'existence d'un lien de causalité entre les motifs dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que les motifs invoqués constituent bien la cause réelle du licenciement ;
- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard des motifs invoqués à son appui, à l'aune de l'employeur normal et raisonnable.

55

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis.

L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion. L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée.

La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable *aurait pu prendre* une décision de licenciement ou encore moins de savoir *si tout employeur normal aurait* licencié. La question est de savoir si un tel employeur *n'aurait jamais pris* une décision de licenciement.

56

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« 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. »

57

La preuve requise de part et/ou d'autre doit être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5. du Livre 8 du Code civil, le doute subsistant éventuellement devant profiter à l'autre partie (4^{ème} alinéa de l'article 8.4. du Livre 8 du Code civil).

La preuve requise peut par ailleurs être rapportée par toutes voies de droit, la preuve étant libre en matière de contrats de travail (article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

C'est ainsi et notamment qu'elle peut être rapportée non seulement par écrit mais également par présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, conformément à l'article 8.29 du Livre 8 du Code civil.

Elle peut également être rapportée par témoignages, en ce compris sous la forme d'attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, dont la valeur probante est également laissée à l'appréciation du juge conformément à l'article 8.28 du Livre 8 du Code civil.

58

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération¹⁷.

Le commentaire précise que :

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

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*¹⁸.

5.4.2 Application en l'espèce

59

¹⁷ Article 9 de la CCT n°109.

¹⁸ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

En l'espèce, la sa E. n'a pas communiqué à Madame A. les motifs de son licenciement dans le respect des conditions imposées par la CCT n°109 .

Par conséquent, la sa E. supporte la charge de la preuve.

60

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la sa E. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame A. ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

61

Même si la cour a dit pour droit que la sa E. avait communiqué à Madame A. son intention de mettre fin au contrat dès la réunion du 25 octobre 2017, c'est bien seulement par courrier du 23 mai 2018 que la sa E. a effectivement notifié sa décision de rupture moyennant la prestation d'un préavis.

C'est donc à la date du 23 mai 2018 qu'il convient d'examiner les motifs qui ont fondé la décision de licenciement.

62

A cette date, la cour fait le constat que Madame A. n'effectuait plus de prestations depuis de nombreux mois.

Certes, cette absence de prestation ne peut lui être reprochée puisqu'il relevait de la responsabilité de la sa E. de lui fournir du travail.

Il n'en demeure pas moins que Madame A. n'apportait plus sa force de travail à l'équipe et que la sa E. avait nécessairement confié son travail à d'autres membres du personnel de sorte que les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposaient de mettre fin au contrat de travail.

63

Si les circonstances ayant entouré le licenciement étaient fautives et ont conduit la cour à reconnaître une situation de harcèlement moral, la décision de licenciement du 23 mai 2018 apparaît à la cour adéquatement motivée par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Cette décision aurait par ailleurs été prise par un employeur normal et raisonnable.

64

Partant, le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable et la demande de Madame A. est non fondée.

Le jugement sera également réformé sur ce point.

5.5 Dommages et intérêts pour non-fourniture de travail au mois de mars 2018

65

Madame A. demande la condamnation de la sa E. au paiement de la somme de 1 070,14 EUR à titre de dommages et intérêts pour non-fourniture de travail au mois de mars 2018.

66

Les parties s'accordent pour exposer que Madame A. n'a pas effectué de prestations durant le mois de mars 2018 et qu'elle n'a pas perçu de rémunération.

Comme la cour l'a déjà relevé à plusieurs reprises, la sa E. a commis une faute en ne fournissant pas de travail à Madame E. postérieurement au mois de novembre 2017 et donc notamment également en mars 2018.

67

La demande de Madame A. est donc fondée en son principe et il convient de condamner la sa E. à lui payer des dommages et intérêts équivalents à un mois de rémunération.

Le jugement sera également réformé sur ce point.

68

Il convient de réserver à statuer sur le *quantum* de la demande puisque Madame A. réclame une somme basée sur la rémunération de référence correspondant à la catégorie barémique 7 dont elle réclame l'application. Or, la cour a dit pour droit qu'au moment de la rupture du contrat Madame A. relevait de la catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* ».

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats sur cette demande pour permettre à Madame A. d'établir un nouveau décompte pour ce poste et à la sa E. de vérifier ce décompte.

5.6 Réouverture des débats

69

Comme déjà exposé, la cour ordonne la réouverture des débats pour permettre à Madame A. d'établir et à la sa E. de vérifier le décompte des sommes dues en vertu du présent arrêt, compte tenu de la catégorie barémique retenue par la cour (catégorie IV de la division « *employés administratifs* » jusqu'au 15 novembre 2006 et catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* » à partir du 15 novembre 2006).

Les parties sont naturellement invitées à tenter de se concilier sur cette question maintenant que la cour a tranché les points litigieux.

5.7 Dépens

70

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, il sera réservé à statuer sur les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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 les appels recevables et partiellement fondés,

Réformant partiellement les jugements dont appel, condamne la sa E. au paiement des sommes suivantes :

- les arriérés de rémunération pour la période s'étendant du mois de décembre 2015 au mois de novembre 2019 inclus correspondant à la différence entre les sommes effectivement versées à titre de rémunération et la rémunération barémique applicable (catégorie IV de la division « *employés administratifs* » jusqu'au 15 novembre 2006 et catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* » à partir du 15 novembre 2006) ;
- les arriérés de pécule de sortie correspondant à la différence entre la somme effectivement versée à ce titre et la somme due sur la base de la rémunération de référence applicable pour la catégorie III.3 de la division « *employés administratifs* » ;
- une somme égale à 2 semaines de rémunération à titre d'amende civile forfaitaire ;
- une somme égale à 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- une somme égale à 1 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour non-fourniture de travail au mois de mars 2018 ;
- les intérêts au taux légal sur ces sommes depuis leur exigibilité.

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Ordonne la réouverture aux fins décrites dans le présent arrêt,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuelles réclamées :

- dit que Madame A. dispose jusqu'au **10 mars 2026** pour déposer ses conclusions après arrêt.
- dit que la sa E. dispose jusqu'au **28 avril 2026** pour déposer ses conclusions après arrêt.

Refixe la cause devant la chambre **3-B** de la cour du travail de Liège, division Liège, siégeant salle C.O.B, au rez-de chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, à l'audience du **12 mai 2026 à 15h20 pour 30 minutes de plaidoiries.**

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
D J, conseiller social au titre d'employeur
A S, Conseiller social au titre d'employé
Assistés de J S, Greffier,

Monsieur D J, Conseiller social au titre d'employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer l'arrêt (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseillers social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT SIX**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J S, Greffier,

Le Greffier

Le Président