



Numéro de répertoire
2026/ 8
Date de la prononciation
12/01/2026
Numéros de rôle
24/347/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame L W

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître S R , avocat à 4460
Grâce-Hollogne, , comparaisant par Maître A
I , avocate.

Contre :

La **SA SAJOBEL**, inscrite à la BCE sous le numéro 0893.890.038, dont le siège
social est établi à 4890 Thimister-Clermont, rue des Waides, 10.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître M G , avocat à 4800
Verviers, , comparaisant.

Référence : 11423-2024

Requête déposée au greffe le 29/10/2024.

A l'audience publique tenue en langue française le 8/12/2025, les conseils des
parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les
débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935
concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame W W déposée au
greffe le 29/10/2024 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 21/2/2025 ;
- pour Madame W , ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 19/6/2025, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 6/8/2025 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 8/12/2025 ;
- pour la SA SAJOBEL, ses conclusions principales déposées au greffe le 25/4/2025, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 9/7/2025, ses conclusions additionnelles et de synthèse et son dossier déposés au greffe le 29/8/2025 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 8/12/2025 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame W

Madame W postule la condamnation de la SA SAJOBEL à lui payer la somme brute de 8.915,60€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Elle poursuit également la condamnation de la SA SAJOBEL au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 5/11/2023 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 1.412,79€ à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

B.2. Thèse de la SA SAJOBEL

A titre principal, la SA SAJOBEL considère que la demande de Madame W est non fondée et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés à la somme de 1.412,79€ d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite que le Tribunal limite l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

C. FAITS

Madame W est entrée au service de la SA SAJOBEL, en qualité de collaboratrice de vente dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein (30h/semaine) qui a débuté le 14/9/2020 après avoir été occupée dans le cadre de deux contrats de remplacement à partir du 2/6/2020.

Elle a exercé sa fonction de vendeuse dans le magasin Espace Mode situé à Saint-Georges-sur-Meuse.

Madame W expose que son travail donnait entière satisfaction, que ses entretiens d'évaluation étaient positifs et qu'elle s'entendait très bien avec ses collègues et avec la gérante de magasin Madame N T . Madame W précise que cette gérante a fait l'objet d'un licenciement en novembre 2022 en raison de son management défaillant.

Au cours de la période du 8/1/2023 au 14/6/2023, Madame W est tombée en incapacité de travail.

Par courrier recommandé du 4/7/2023, la SA SAJOBEL a notifié à Madame W son licenciement moyennant la prestation d'un préavis d'une durée de 13 semaines débutant le 10/7/2023.

Le contrat de travail de Madame W a pris fin le 5/11/2023.

Par courrier recommandé du 14/12/2023, Madame W. a demandé à la SA SAJOBEL la communication des motifs concrets de son licenciement en application de la CCT n°109.

Par courrier recommandé du 13/2/2024, la SA SAJOBEL a répondu en ces termes :

« En réponse à ton courrier mentionné en objet, voici les motifs de ton licenciement.

Ce qui suit n'est qu'un rappel formel de ce que tu sais déjà et de ce que je t'ai expliqué de vive voix le jour où je t'ai rappelée, suite à notre discussion en nos bureaux de Thimister (début juillet 2023).

J'imagine que ton intention est de nous réclamer des indemnités pour licenciement déraisonnable et tu voudras donc présenter les choses de telle sorte que l'on puisse croire que tu as été victime d'un « complot », car aucun reproche ne pouvait t'être fait en ce qui concerne ton travail ou ton comportement.

Disons que c'est de bonne guerre et que nous ferons évidemment tout pour défendre les intérêts de la société en tentant de démontrer notre bonne foi et notre objectivité dans la poursuite de notre seul et unique mission: faire en sorte que nos équipes fonctionnent de la manière la plus optimale possible, dans l'intérêt de la clientèle, mais également des personnes qui les composent... c'est-à-dire avec le plus grand professionnalisme et le goût du travail bien fait, mais aussi dans la solidarité, la bienveillance et le respect mutuel.

Quelle que sera l'issue des débats, nous savons que la décision prise à ton égard était la seule envisageable (au vu de la manière dont les choses ont continué à évoluer au sein du magasin) et que tu sais très bien au fond de toi-même que ta volonté était de ne plus devoir travailler au sein de cette « nouvelle équipe » à laquelle tu refusais de t'identifier.

Nous avons décidé de licencier N en novembre 2022, au terme d'une période de plusieurs mois durant lesquels l'équipe de St-Georges faisait fausse route, à cause du management défaillant de la gérante. Les « victimes » de ce management défaillant furent d'une part la clientèle et d'autre part les membres de l'équipe qui ont refusé de rentrer dans la dynamique mise en place (ambiance « festive », bavardages au détriment du travail à accomplir et du service à la clientèle) et qui se sont ainsi retrouvées dans une position très inconfortable (isolement par rapport à la gérante et aux collègues qui s'accommodaient bien de la dynamique en question et mal-être vis-à-vis de leur employeur, dont les intérêts étaient mis à mal quotidiennement, à son insu).

Dans pareil cas, les responsabilités sont identifiées et c'est en toute logique la gérante qui a été pointée du doigt, avec les conséquences que l'on connaît.

Néanmoins, les membres de l'équipe qui ont profité du climat « festif » qui régnait dans le magasin durant cette période, ainsi que des « largesses » de N dans son management étaient également en partie responsables de la situation et c'est pour cette raison que dans notre « discours » à l'attention de l'équipe au moment de l'informer de notre décision de licencier N nous avons parlé d'une nécessaire auto-critique de la part de tout le monde, afin de se comporter comme de véritables équipières vis-à-vis de chacune de leurs collègues et afin de contribuer au bon fonctionnement du magasin, en s'investissant à 100% dans leur métier de vendeuse.

Lorsque je parle des largesses de N, je veux parler de son irrésistible envie de faire plaisir (pour obtenir la reconnaissance et l'adhésion) et de son incapacité à faire preuve d'autorité face aux tempéraments forts, ce qui la conduisait à fermer les yeux sur le non-respect de certaines règles (ex; port obligatoire des marqués du magasin, temps de pause, etc) et à accorder certains traitements de faveur (ex: accepter des demandes de congés même lorsque ceux-ci vont à l'encontre des intérêts du magasin).

Je fais cette parenthèse au sujet de N pour bien faire comprendre en quoi le changement de gérante a été visiblement difficile à accepter par une partie de l'équipe, dont nous considérons que tu fais partie, et qui sont ces collègues que je décris comme ayant « bien vécu » cette période où « tout était permis » et où certaines mauvaises habitudes ont été prises.

Tu as travaillé un mois aux côtes de S, puis tu t'es absentée pendant 5,5 mois pour raisons de santé.

Une nouvelle dynamique a été mise en place au sein du magasin durant cette période, une dynamique qui répond complètement à notre attente, celle que j'évoque au début de ce courrier, lorsque je parle de professionnalisme, de solidarité, de respect mutuel ou encore des intérêts de nos clients.

Contrairement à ce que certains essaient par tous les moyens possibles de faire passer comme idée, l'atmosphère qui règne au sein du magasin de St-Georges depuis maintenant plus de 14 mois est certes studieuse et moins festive, mais correspond totalement aux normes d'Espace Mode: une atmosphère de travail, où chacun sait ce qu'il a à faire, avec un focus sur l'accueil du client et dans un bon esprit d'équipe.

Durant les deux semaines qui ont suivi ta reprise du travail, le 19/06/2023, nous avons malheureusement pris connaissance d'un certain nombre d'informations et de faits tendant à démontrer que tu n'acceptais pas le nouveau management mis en place et que ton intention n'était pas de tourner la page par rapport à ce qui s'était passé 8 mois plus tôt.

Compte tenu de ton attitude et de la nature de tes propos à l'égard de tes collègues et de ta gérante durant cette période, nous avons considéré que le risque de voir la bonne dynamique, la stabilité et la sérénité au sein de l'équipe rapidement mises à mal était important et nous avons donc décidé de mettre un terme à notre collaboration. »

Par courriers recommandé et pli simple du 29/2/2024, l'organisation syndicale de Madame W , le SETCA Liège, a estimé que le motif du licenciement était manifestement déraisonnable et par conséquent que son affiliée était en droit de réclamer une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

Par email du 20/3/2024, le conseil de la SA SAJOBEL a répondu que sa cliente maintenait sa position.

Insatisfaite par cette réponse, Madame W a initié la présente procédure par requête déposée au greffe du Tribunal de céans le 29/10/2024.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame W ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître.

Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

Domages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte 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 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 sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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 du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹:

- *un motif de licenciement 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 double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution².

Le rapport précédent la CCT n°109³ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer.

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

² E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et s.

³ MB 20.03.2014, p .22613 et s.

*Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.
(...) »*

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁴ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵.

⁴ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et s.

⁵ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁶

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁷, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁸ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁰

⁶ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142.

⁷ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et s.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et s.

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

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

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

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.*¹¹ »¹².

Ce courant jurisprudentiel¹³, appuyé par une certaine doctrine¹⁴, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le Tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

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

¹¹ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹² Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹³ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁴ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Enfin, chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Et le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4, al.3 : « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* » ;
- Article 8.6 : « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.*
La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine ».

3. Appréciation en l'espèce :

Madame W était occupée par la SA SAJOBEL dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, à raison de 30h sur 38, depuis le 14/9/2020, en qualité de collaboratrice de vente¹⁵.

Elle était occupée au sein du magasin Espace Mode de Saint-Georges-sur-Meuse.

Un préavis à prester lui a été notifié par lettre recommandée le 4/7/2023, d'une durée de 13 semaines, avec prise de cours le 10/7/2023¹⁶.

Elle a presté ce préavis au sein du magasin Espace Mode de Nandrin.

Un document C4 a été établi le 17/11/2023, à l'issue du préavis.

Par lettre du 14/12/2023, Madame W a demandé à son employeur quels étaient les motifs concrets qui avaient conduit à son licenciement¹⁷.

Par lettre du 13/2/2024, rédigée par Monsieur D, HR Manager, la SA SAJOBEL lui donnera ces motifs, de façon assez circonstanciée, précisant notamment que « *nous savons que la décision prise à ton égard était la seule envisageable (au vu de la manière dont les choses ont évolué au sein du magasin) et que tu sais très bien au fond de toi-même que ta volonté était de ne plus devoir travailler au sein de cette « nouvelle équipe » à laquelle tu refusais de t'identifier* ». ¹⁸

¹⁵ Pièce 1 du dossier de la défenderesse.

¹⁶ Pièce 2 du dossier de la défenderesse.

¹⁷ Pièce 4 du dossier de la défenderesse.

¹⁸ Pièce 5 du dossier de la défenderesse.

En substance, la SA SAJOBEL ne conteste pas la qualité du travail de Madame W , ni sa bonne humeur, mais avait constaté qu'un climat trop festif s'était installé dans le magasin de Saint-Georges, sous la conduite de son ancienne gérante, Madame T , dont Madame W partageait la vision.

Cette gérante fut licenciée en novembre 2022, et une nouvelle gérante a été installée, ainsi qu'une nouvelle dynamique, répondant complètement aux attentes de la direction (solidarité, respect mutuel, professionnalisme, intérêts des clients).

La SA SAJOBEL constate que Madame W a travaillé un mois avec cette nouvelle gérante, puis s'est absentée 5,5 mois pour raisons de santé.

La SA SAJOBEL note ensuite que durant les deux semaines qui ont suivi la reprise de travail de Madame W , le 19/6/2023, elle a pris connaissance d'un certain nombre d'informations et de faits tendant à démontrer que Madame W n'acceptait pas le nouveau management et que son intention n'était pas de tourner la page 8 mois après le départ de l'ex-gérante.

La SA SAJOBEL justifie finalement le licenciement par l'attitude et la nature des propos de Madame W à l'égard de ses collègues et de sa gérante durant cette période, et par le risque important de voir la bonne dynamique de l'équipe rapidement mis en péril.

La SA SAJOBEL insiste sur son pouvoir de gérer en opportunité son entreprise, en fonction de la vision et des objectifs qu'elle poursuit.

Cela explique le changement de gérante, et la mise en place d'une nouvelle dynamique.

Le Tribunal n'exerce en effet qu'un contrôle marginal sur cette opportunité de gestion.

Les motifs du licenciement avancés sont clairement axés sur la conduite de Madame W .

Madame W insiste sur ses évaluations positives, et l'absence de tout avertissement au cours de son occupation.

Elle conteste avoir refusé la nouvelle ligne et le nouveau management, et conteste formellement avoir évoqué son souhait de quitter l'entreprise.

Elle regrette la rapidité de la décision de la licencier, alors qu'elle venait à peine de reprendre le travail après quelques mois d'incapacité.

Elle considère que la SA SAJOBEL lui fait un procès d'intention, qu'elle nie farouchement.

Chacune des parties dépose une série d'attestations de témoins (collègues ou ex-collègues, clients) ou de messages, appuyant leur thèses respectives, dont documents émanant d'une Madame I , qui a d'abord appuyé la thèse de l'employeur, avant de virer de bord et de déclarer le 15/4/2024 : *« je me suis faite manipuler de A à Z, on m'a donc vivement encouragée (la gérante Sandrine) à téléphoner à Sabine pour me plaindre de Laurence, en sachant que la première rencontre avec Laurence s'est super bien passée et les jours suivants également, elle m'a directement mise à l'aise et m'aidait pour les tâches qu'on devait accomplir, je regrette fortement de m'être laissée manipuler car j'ai très vite compris leurs petits complots pour finalement la licencier »*.¹⁹

La SA SAJOBEL reconnaît ses qualités professionnelles, mais estime que certaines attitudes et comportements de Madame W posaient problème.

La SA SAJOBEL dépose le rapport de l'entretien d'évaluation de Madame W du 21/6/2022²⁰, reprenant les sources de satisfaction de l'entreprise à l'égard du collaborateur (très bonne vendeuse ; volontaire ; toujours de bonne humeur et enthousiaste ; a du caractère, ne tourne pas autour du pot, tout en restant polie et courtoise ; fait preuve d'empathie avec les autres), et se terminant par la remarque suivante : *« la question de la bonne humeur qui règne à Saint-Georges et du risque d'éventuels excès de bavardages entre collègues qui pourraient par moments entraver l'approche active du client a été brièvement réabordée lors de l'entretien »*.

La SA SAJOBEL fait état de deux vidéos²¹ de Madame W (l'une seule, l'autre avec sa collègue), dénotant un caractère extraverti voire exubérant dans le chef de Madame W : le Tribunal estime ne pas devoir donner une portée excessive à ces vidéos, qui peuvent avoir été prises hors contexte, et dont la légalité en termes de moyen de preuve se pose.

La SA SAJOBEL fait également grand cas d'une attestation de fin de collaboration rédigée par l'administrateur délégué de la SA MARBAISE, Monsieur P , et datée du 30/6/2025, mais qui fait référence à des faits survenus en 2000 (23 ans plus tôt), qui auraient abouti d'une fin de collaboration dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'équipe et de leur exigence de qualité envers la clientèle, dans des circonstances assez proches.

Le Tribunal estime que comparaison n'est pas raison, que bien d'eau a coulé sous les ponts entre 2000 (Madame W avait 32 ans) et 2023 (elle était âgée de 55 ans), et que les comportements des êtres humains peuvent évoluer, et ne sont pas déterminés une fois pour toute.

¹⁹ Pièce 9 du dossier de la demanderesse.

²⁰ Pièce 23 du dossier de la défenderesse.

²¹ Pièce 24 du dossier de la défenderesse.

Cette prétendue répétition de comportement, ou de processus comportemental, et la prétendue volonté ou demande de Madame W de quitter l'entreprise, deux attitudes qu'elle conteste formellement, sont les axes principaux de la stratégie de défense de la SA SAJOBEL.

Cela suppose une mauvaise foi dans le chef de Madame W .

Or, le nouveau Code civil dispose notamment que :

« Art. 1.9. Bonne foi subjective La bonne foi est présumée.

Une personne est de mauvaise foi, lorsqu'elle connaît les faits ou l'acte juridique auxquels doit se rapporter sa bonne foi ou lorsqu'elle aurait dû les connaître, eu égard aux circonstances concrètes ».

La bonne foi de Madame W est donc présumée, et la SA SAJOBEL n'établit pas de mauvaise foi certaine dans son chef.

Le Tribunal ajoute que Madame W a presté sans problème (d'attitude, ou de capacité) un long préavis de 13 semaines au sein du magasin de Nandrin.

Elle renforce donc la présomption de sa bonne foi par un acte fort.

Le Tribunal déduit de ces circonstances très particulières que le licenciement (et non pas la démission) de Madame W a été décidé de façon précipitée, sans lui donner de réelle chance de démontrer ses capacités à continuer ses fonctions dans un autre magasin de la chaîne (ce qui s'avérerait manifestement possible, notamment à Nandrin), en suivant et en s'adaptant à la nouvelle dynamique, voire même dans le magasin de Saint-Georges.

Les motifs du licenciements liés à sa conduite apparaissent légers, et sont contredits par les faits postérieurs (prestations sans problème au magasin de Nandrin durant le préavis de 13 semaines).

Le Tribunal n'aperçoit pas de faux pas particulier épinglé par la SA SAJOBEL à charge de Madame W , en termes de comportement excessif ou exubérant, entre juin 2022 (entretien d'évaluation) et le moment de son licenciement en juillet 2023 (elle fut en absente du 8/1/2023 au 14/6/2023).

Le lien causal entre ses attitudes et comportements et la décision de la licencier n'est pas démontré.

Le Tribunal estime qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas agi de façon si précipitée. Le licenciement apparaît disproportionné eu égard aux faits reprochés.

Dès lors, le Tribunal considère que les conditions permettant de qualifier un licenciement de « manifestement déraisonnable » au sens de la CCT n°109 sont réunies.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est fondé dans son principe.

4. Quant à la hauteur de la sanction :

Le commentaire sous l'article 9 de la CCT 109, dont le §2 énonce que *«l'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »* est rédigé comme suit :

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

Quant à la hauteur de l'indemnité, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que : *« Pour déterminer la hauteur de l'indemnité, il n'y a li eu de se référer ni à un critère lié aux circonstances du licenciement (en l'espèce, la brutalité de celui-ci) ni à des développements intervenus par la suite (en l'espèce, des accusations infondées concernant des manœuvres dolosives en vue d'obtenir indûment des allocations de chômage temporaire »*²².

Le Tribunal évalue ce licenciement à une basse intensité, sur l'échelle de gradation de son caractère manifestement déraisonnable, et considère qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 3 semaines de rémunération (le minimum légal), soit 1.573,34 € brut (=8.915,60 € brut x 3 : 17) doit être payée par la SA SAJOBEL.

5. Dépens :

La SA SAJOBEL succombe et doit être condamnée aux dépens.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et en partie fondée.

Condamne la SA SAJOBEL à payer à Madame W la somme brute de 1.573,34€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 3 semaines de rémunération.

Condamne la SA SAJOBEL au paiement des intérêts de retard au taux légal sur cette somme depuis le 5/11/2023 jusqu'à complet paiement.

Condamne la SA SAJOBEL aux dépens de Madame W , liquidés à la somme de 1.412,79€ à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'aux 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

²² C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2022/AB/796, publié sur www.terralaboris.be.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI DOUZE JANVIER DEUX-MILLE-VINGT-SIX.

PRESENTS :

Monsieur D	M	, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur R	G	, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur F	G	, greffier.

Madame B	Y	, juge social au titre d'employé, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel elle a participé dans les conditions prévues à l'article 778 du Code Judiciaire (article 785 du Code Judiciaire)
----------	---	--