



Numéro de répertoire
2026/ 279.
Date de la prononciation
09/03/2026
Numéros de rôle
24/364/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 M D

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître S R , avocat à 4460
Grâce-Hollogne, , comparaissant.

Contre :

La SRL O.D.L.S., inscrite à la BCE sous le numéro 0884.069.381, dont le siège social
est établi à 5300 Andenne, Arches Royales, 166.

DEFENDERESSE – représentée par Monsieur C M assisté de son conseil
Maître P B , avocat à 4500 Huy,

Référence : PB20240329 ODLS

Requête déposée au greffe le 15/11/2024.

A l'audience publique tenue en langue française le 9/2/2026, 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 D déposée au
greffe le 15/11/2024 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le
21/3/2025 ;

- pour Madame D , ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 27/11/2025, ainsi que son dossier de pièces déposé à l'audience du 9/2/2026;
- pour la SRL O.D.L.S., ses conclusions additionnelles et de déposées au greffe le 23/9/2025 ;
- le procès-verbal d'audience.

Autorisé par le Tribunal, en application de l'article 769 alinéa 2 du code judiciaire, à déposer à huitaine la lettre du 29/2/24, au cas où le secrétariat social Partena en aurait gardé copie, la la SRL O.D.L.S. n'a pas déposé de dossier complémentaire en cours de délibéré.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame D :

Madame D postule la condamnation de la SRL O.D.L.S. à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 1.077,36 € à titre de sanction civile en vertu de l'article 7 de la CCT 109 ;
- 9.157,52 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Il poursuit également la condamnation de la SRL O.D.L.S. au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 5/2/2024 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 1.726,74€ 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 SRL O.D.L.S. :

La SRL O.D.L.S. considère que les demandes de Madame D sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés à la somme de 1.726,74 d'indemnité de procédure.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit limitée à 3 semaines de rémunération, si le tribunal devait faire droit à ce chef de demande.

C. FAITS

Madame D est entrée au service de la SRL O.D.L.S. dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein (38h/semaine) qui a débuté le 22/9/2022.

Elle a exercé sa fonction de vendeuse au sein de l'établissement « La Maison Italienne » situé à Wanze.

Par courrier du 5/2/2024, la SRL O.D.L.S. a notifié à Madame D son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 9 semaines de rémunération.

A la rubrique « *Motif précis du chômage* », le C4 mentionne: « *réorganisation du personnel.* »

Par courrier recommandé du 29/2/2024, Madame D a demandé à la SRL O.D.L.S. la communication des motifs concrets de son licenciement en application de la CCT n°109.

La SRL O.D.L.S. n'a pas répondu à ce courrier.

La SRL O.D.L.S. expose n'avoir pas de souvenir d'avoir été touchée par cette demande, adressée au siège social. Elle ajoute que Madame D ne produit pas ce courrier du 29/2/2024.

Par le biais de son organisme syndicale, le SETCA, Madame D a sollicité de nouveau de la SRL O.D.L.S. les motifs concrets de son licenciement en application de la CCT n°109 par lettre recommandée et simple du 10/6/2024.

Par un courriel du 14/6/202, la SRL O.D.L.S. a répondu en ces termes :

*« Madame,
J'accuse bonne réception de votre courrier du 10 juin
Je reviens sur la demande de Mme D quant aux raisons de son licenciement
Il lui avait été confié verbalement et nous ne pensions pas devoir les signifier par recommandé puisque de son point de vue tout était clair et le recommandé reçu de Mme D concernait uniquement l'erreur dans le calcul de ses indemnités de rupture venant de chez Partena , c'est la raison pour laquelle nous n'avons jamais écrit à Mme D puisque tout avait été notifié verbalement
De ce fait, nous sommes très étonnés de votre démarches quant à une amende possible puisque nous avons fait les choses comme nous l'avait conseillé le conseiller juridique de Partena.
Mme D a toujours eu des troubles du comportement pendant tout son contrat C'était une personne extrêmement sensible qui pleurait très souvent au travail, mettant dans l'embarras ses collègues mais aussi les clients
Notre commerce étant une petite structure avec une ambiance assez familiale, nous lui avons toujours trouvé de bonnes raisons pour lui pardonner ses débordements.
Notamment quand elle s'est séparé de son conjoint, nous avons remué ciel et terre pour lui trouver un logement,
nous nous sommes portés caution solidaire pour qu'elle puisse l'avoir et avons même avancé l'argent pour la caution
Elle pouvait se montrer désagréable avec certains clients et ses collègues et a chaque fois nous lui faisons la remarque mais avec de multiples précautions pour ne pas la heurter.
Nous savions qu'elle avait des soucis de santé qu'elle ne mangeait pas, dormait mal fumait énormément et nous la forçons parfois en lui donnant à manger pour qu'elle s'alimente et veillions sur elle par compassion puisque c'est la façon dont nous avons été élevés
Je ne pense pas que ce soit des comportements de patrons qui voudraient lui nuire*

Après son déménagement elle a eu une relation avec un membre du personnel qui lui ne la prenait pas au sérieux et à partir de la situation s'est dégradé de plus en plus elle faisait preuve de jalousie envers les collègues qui parlaient à ce monsieur etc, nous lui avons bien dit que les relations entre collègues posent de gros soucis mais elle n'en a pas tenus compte.

A plusieurs reprises je l'ai entendu dire qu'elle souhaiterait avoir son préavis qu'elle ne se sentait plus à sa place mais connaissant ses troubles émotionnels et ses soucis de finances précaires encore une fois nous n'avons rien dit

Elle a eu des soucis de santé, dénutrition et a été en maladie pendant 2 semaines, A son retour, elle a rabroué deux clients assez vertement et je l'ai entendu dire à ses collègues qu'elle ne souhaitait plus travailler ici qu'elle n'attendait que son c 4 c'est suite à cela que nous avons décidé de la licencier

Nous avons pourtant voulu faire les choses de la manière la plus propre possible , et avons demandé au secrétariat quelle raison nous "pouvions indiquer pour ne pas lui causer le moindre soucis sachant que nous étions d'accord pour lui payer son indemnité de rupture Nous vous demandons donc de bien vouloir nous faire savoir si nous devons lui signifier tout cela malgré tout par recommandé et voir si nous sommes sous le coup d'une sanction Nous vous demandons selon toutes ces réponses de bien vouloir croire en notre bonne foi, nous avons toujours voulu maintenir une entente cordiale mais ne pouvions pas laisser nos clients être mécontents et mal servis à cause du comportement d'une vendeuse Dans l'attente d'un retour de votre part, nous vous prions de recevoir nos respectueuses salutations... »

Par requête déposée au greffe du Tribunal de céans le 15/11/2024, Madame D a initié la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame D ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. FONDEMENT : ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Amende civile telle que prévue par la CCT 109 :

L'article 5 de la CCT 109 dispose que : « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir. »

L'article 7 de la même CCT 109 énonce que : « § 1^{er}. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

En l'espèce, l'employeur a répondu formellement, par un e-mail circonstancié du 14/6/2024¹, à la demande formelle de motivation du licenciement de Madame D lui adressée par le SETCA, par lettre recommandée du 10/6/2024².

Formellement, des motifs ont donc été donnés (comportement problématique de Madame D attitude inadéquate à l'égard de clients, impact négatif sur l'ambiance au travail, souhait émis auprès de collègues de ne plus travailler pour l'entreprise), en précisant avoir volontairement indiqué sur le document C4 un motif lui causant le moindre souci, en évoquant la sensibilité de Madame D et les efforts bienveillants afin de l'aider dans ses soucis personnels et de santé.

Madame D soutient qu'elle avait déjà demandé expressément les motifs de son licenciement par un courrier recommandé du 29/2/2024, dont elle dépose seulement le récépissé, mais pas le contenu dudit courrier³.

L'employeur soutient que ce courrier n'évoquait rien d'autre que le calcul de l'indemnité de préavis, qui s'est avérée correcte après consultation du secrétariat social PARTENA, et ne pas avoir conservé ce courrier.

Chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, et a un devoir de participation à l'administration de la preuve.

Madame D doit prouver un fait positif, dont il est raisonnable d'avoir la preuve certaine.

A défaut du dépôt de ce fameux courrier recommandé du 29/2/2024, et de son contenu, le Tribunal n'est pas convaincu par la vraisemblance de sa thèse, puisque son organisation syndicale adressera un courrier circonstancié le 10/6/2024 afin de réclamer le paiement d'une amende civile de 2 semaines pour non réponse au courrier recommandé du 29/2/2024, puis d'ajouter que la brièveté du motif repris sur le C4 ne permet pas à Madame D d'identifier avec précision, les motifs de son licenciement, et que l'absence de réponse pourrait présager un licenciement potentiellement déraisonnable.

Ce courrier du 10/6/2024 consiste donc aussi, pour la première fois (thèse de l'employeur) ou pour la seconde fois (thèse de la travailleuse), à demander à l'employeur d'expliquer les motifs, soit bien au-delà du délai de deux mois suivant le 29/2/2024, en faisant pourtant référence à la lettre du 29/2/2024.

¹ Pièce 5 du dossier de Madame D .

² Pièce 4 du dossier de Madame D .

³ Pièce 4 du dossier de Madame D .

Cette demande avait assez peu de sens, et peu de raison juridique, sauf si c'était la première réelle demande officielle des motifs concrets du licenciement.

Enfin, si l'organisation syndicale fait bien référence à cette lettre du 29/2/2024 de Madame D , et affirme qu'elle consistait notamment à solliciter les motifs de licenciement, c'est qu'elle en a pris connaissance, et a dû forcément en conserver copie : le Tribunal n'aperçoit pas pour quelle raison Madame D n'est pas en état de la déposer, à moins d'un concours de circonstances malheureuses qui reste tout de même peu vraisemblable.

Ce qui est peu vraisemblable encore, c'est de penser que l'employeur n'aurait pas notifié les motifs concrets de licenciement si Madame D les lui avait demandé expressément par sa lettre du 29/2/2024 : en effet, l'employeur a directement réagi au courrier explicite de son organisation syndicale du 10/6/2024, en développant à force de détails les motifs concrets du licenciement.

Dans l'état du dossier et de la charge de la preuve reposant sur chacune des parties, la thèse de Madame D ne peut être suivie.

Pour le reste, le Tribunal estime que les motifs précisés dans l'e-mail de l'employeur du 14/6/2024, sont concrets au sens de l'article 5 de la CCT.

La jurisprudence est abondante sur le sujet, et divisée.

Dans son préambule, il est relevé que *« les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines »*.

Par un jugement du 1^{er} juin 2021, le Tribunal du travail de Liège (division Liège) a jugé, sur la question de la communication des motifs concrets de licenciement, *« que la motivation doit être effective et concrète mais ne doit pas pour autant exiger des faits précis, une appréciation générale du comportement du travailleur suffisant, pour autant qu'elle permette à celui-ci de se rendre compte globalement de ce qui lui est reproché et qu'il puisse articuler adéquatement sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »*⁴.

Par un arrêt récent, la Cour du travail de Liège a jugé que : *« Se borner à faire état de ce que le travailleur ne répond pas aux exigences de performances contractuelles attendues depuis son engagement n'est incontestablement pas suffisamment concret : il s'agit là d'une formule vague, floue et abstraite, qui ne permet pas de conclure au respect de l'article 5 de la C.C.T. n° 109 par l'employeur »*⁵.

⁴ Tribunal du travail de Liège (division Liège), 1^{er} juin 2021, R.G. 20/1.548/A, publié sur www.terralaboris.be.

⁵C. trav. Liège (div. Namur), 10 décembre 2024, R.G. 2024/AN/5 , publié sur www.terralaboris.be.

La notion de motifs concrets doit être examinée avec rigueur : le nœud du problème est que le travailleur comprenne les véritables motifs de son licenciement. Une autre question sera de voir (plus tard dans l'analyse) si ces motifs sont réels et établis.

En l'espèce, les motifs repris dans le courriel du 14/6/2024 sont longuement expliqués.

A lecture de cette lettre, Madame D était en mesure de se rendre compte de façon suffisamment claire ce qui lui est reproché.

Les motifs invoqués étaient suffisamment concrets.

Dès lors, ce chef de demande est non fondé.

E.2. Dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

E.2.1. 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 cumulaire 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 ⁶:

- 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 constitution⁷.

⁶ 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

⁷ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

Le rapport précédent la CCT n°109⁸ 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. 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.

⁸ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

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)⁹ 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 légaux¹⁰.

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.¹¹

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.

⁹ 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 svtes

¹⁰ 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

¹¹ V. VANNES et L. DEAR, ibid., page141-142

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'opportunité¹², le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹³ 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 rompre¹⁴.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁵

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.¹⁶ »¹⁷.

¹² J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

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

¹³ 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

¹⁴ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁵ 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

¹⁶ 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.

¹⁷ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

Ce courant jurisprudentiel¹⁸, appuyé par une certaine doctrine¹⁹, 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).

E.2.2. 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.

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* » ;

¹⁸ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁹ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

- 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 ».*

E.2.3. Appréciation en l'espèce

La lettre de licenciement du 5/2/2024 (avec indemnité de rupture) ne précise pas les motifs du licenciement.

Le formulaire C4²⁰, indique comme motif précis du chômage : *« réorganisation du personnel »*.

Les explications avancés par la SRL O.D.L.S. dans son courriel du 14/6/2024, quant aux motifs du licenciement, ont pour but de démontrer que ce licenciement était lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (réorganisation), et à la conduite de Madame D , ce courriel très circonstancié se terminant par ces termes : *« nous avons voulu maintenir une ambiance cordiale mais ne pouvions laisser nos clients être mécontents et mal servis à cause du comportement d'une vendeuse »*.

Madame D conteste les motifs lui reprochés et dépeint son employeur comme peu bienveillant à son égard. Elle dépose deux attestations de témoins, respectant les formes prévues par les articles 961/1 et suivants du code judiciaire.

Il apparaît cependant que ces deux témoins, ex-collègues de Madame D , ont fait l'objet d'un licenciement quelques semaines ou mois après le licenciement de celle-ci.

Madame DI et Monsieur P ont rédigé leur attestation le 8/7/2024.

Il apparaît que tous deux ont aussi introduit une action en justice contre leur employeur, afin de contester leur licenciement respectif.

La jurisprudence se penche régulièrement sur la crédibilité à apporter aux témoignages de collègues ou ex-collègues de travail.

Ainsi, la Cour du travail de Liège a jugé que :

- *« Si la circonstance que les témoins soient dans un lien de subordination ou aient une relation amicale avec une des parties doit amener à une certaine prudence dans la prise en considération de leurs déclarations, elle n'autorise pour autant pas, en l'absence d'autres éléments colorant le dossier, de partir de l'idée qu'il s'agit de témoignages totalement faux ou biaisés »²¹.*

²⁰ Etabli visiblement le 13/3/2024, la copie déposée n'étant pas des plus claires.

²¹ C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2021, R.G. 2020/AL/193, publié sur www.juridat.be.

- « Le simple fait que les auteurs des attestations produites ne soient plus au service de l'entreprise n'implique pas, en l'absence de circonstances particulières, que les intéressés manquent d'objectivité. Celui qu'ils n'aient pas été témoins des derniers faits reprochés au travailleur ne les empêche, par ailleurs, pas d'apporter un éclairage par rapport au dossier dans lequel ils sont produits, notamment en décrivant le comportement de ce dernier, qu'ils ont personnellement pu constater, ou en décrivant les difficultés qu'ils ont, eux-mêmes, pu rencontrer lorsqu'ils étaient au service de l'entreprise »²².

Et la Cour du travail de Bruxelles a récemment jugé que : « Des attestations émanant de personnes se trouvant sous l'autorité de l'employeur doivent être prises avec prudence : il ne peut, en effet, être exclu que, craignant pour leur propre emploi, elles les aient rédigées dans le but de lui rendre service. Cette nécessaire circonspection s'impose d'autant en l'espèce que, en plus de ne contenir aucune des mentions prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire, elles pèchent par complaisance dans la description des faits que leurs auteurs auraient constatés »²³.

Le Tribunal estime que les circonstances particulières du dossier (ils sont tous trois en litige devant divers tribunaux, afin de contester leur licenciement) et des relations entre Madame D , Madame DI et Monsieur P ((ils entretenaient visiblement des relations amicales) ont pour conséquence qu'il convient de peser le poids de leur témoignages avec circonspection.

Le Tribunal ajoute que Monsieur P est assez vague quant aux comportements et paroles inappropriés de ses patrons à l'égard de Madame D .

Madame DI , au contraire, est à ce point vindicative, que cela ressemble plus à un règlement de comptes personnel qu'à un témoignage relatif à des faits concrets.

Le Tribunal relève encore que les explications de l'employeur quant à sa bienveillance et son empathie à l'égard de Madame D , et sa conscience des problèmes de santé que celle-ci rencontrait, apparaissent crédibles, notamment quant à l'aide apportée à Madame D lorsque celle-ci s'est séparée de son conjoint (aide consistant à lui trouver un logement, à se porter caution solidaire, et à avancer l'argent pour cette caution).

²² C. trav. Liège (div. Liège), 27 avril 2021, R.G. 2019/AL/510 , publié sur www.juridat.be.

²³ C. trav. Bruxelles, 4 août 2025, R.G. 2024/AB/348 (NL) , publié sur www.juridat.be.

Dans son long courrier du 14/6/2024, l'employeur explique les difficultés rencontrées par Madame D , les troubles du comportement durant tous son contrat (pendant 17 mois), de son extrême sensibilité, et des précautions prises pour ne pas la heurter quand son comportement avec des clients posait problème.

La compassion évoquée par l'employeur colle assez bien avec le motif repris sur le C4, et la volonté de lui causer le moindre souci.

Cela n'est pas l'attitude d'un employeur malveillant et revanchard.

Le Tribunal s'étonne encore de l'absence de réaction ou contestation à l'égard de ces motifs de licenciement : aucune réaction ou contestation ne sera adressée à l'employeur par Madame D ou son syndicat en réponse au courriel du 14/6/2024, si ce n'est le dépôt de la requête introductive d'instance le 15/11/2024, soit 5 mois plus tard.

Enfin, la SRL O.D.L.S. insiste sur son pouvoir de gérer en opportunité son entreprise, en fonction de la vision et des objectifs qu'elle poursuit.

Cela explique le licenciement de Madame D et le souci de préserver une ambiance saine et cordiale parmi le personnel (une douzaine de personnes, évoluant dans un environnement de travail que l'on peut qualifier de familial).

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

Et si l'on se réfère au nouvel article 8.6 du Code civil , celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait positif dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine, peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.

L'employeur invoque une bienveillance et un comportement de bon père de famille dans son chef, dont il est bien délicat d'exiger une preuve certaine.

Les éléments et détails qu'il apporte dans son courriel du 14/6/2024 rendent cette bienveillance vraisemblable.

Et ce sentiment est renforcé par le fait qu'il n'accable pas Madame D , par le biais de témoignages décapants ou autres.

Il se montre au contraire compréhensif, nuancé et respectueux, face aux difficultés personnelles et de santé rencontrées par Madame D . Cela témoigne d'une attitude raisonnable, et dictée par un souci d'équilibre et du bon fonctionnement futur de l'entreprise.

Dans le contexte de la cause, de la chronologie des actions et réactions respectives des parties, et à l'examen des différentes pièces et témoignages déposés, le Tribunal estime qu'il est avéré que le licenciement de Madame D est la conséquence de sa conduite et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Madame D ne démontre pas que les motifs du licenciement exposés clairement par son employeur ne sont pas la réalité.

Tout cela démontre également qu'un employeur normal et raisonnable aurait agi comme l'a fait la SRL O.D.L.S..

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

- Il est établi que le licenciement de Madame D avait un lien causal objectif avec sa conduite, son aptitude et/ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement de Madame D aurait été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est non fondé.

E.3. Dépens :

Madame D succombe et doit être condamnée aux dépens.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement

Dit l'action recevable.

La dit **non fondée**.

Condamne Madame D au paiement des dépens, liquidés au montant de 1.726,74 € (indemnité de procédure) par la SRL O.D.L.S., et laisse à sa charge la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

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 NEUF MARS
DEUX-MILLE-VINGT-SIX.

PRESENTS :

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

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux,