



Numéro de répertoire [REDACTED]
Date de la prononciation <b>13/01/2021</b>
[REDACTED] [REDACTED]

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

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur P. H

PARTIE DEMANDERESSE : comparaisant personnellement, assisté de Monsieur [REDACTED] service juridique de la CSC LIEGE, dont les bureaux sont sis à [REDACTED]

Contre :

SA ENTREPRISES J. L dont le siège social est sis à [REDACTED]

PARTIE DEFENDERESSE : comparaisant par Monsieur LE [REDACTED] administrateur délégué de la SA ENTREPRISES J L [REDACTED], assisté de Maîtres [REDACTED] et [REDACTED] avocats à [REDACTED]

\* \* \*

### PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 09 décembre 2020 à laquelle la présente cause est reprise ab initio et devant un autre siège,

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 09/12/2020 et notamment :

- la requête déposée au greffe le 24/10/2019,
- l'ordonnance rendue le 22/01/2020 sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries,
- les conclusions de la SA ENTREPRISES J. L [REDACTED] déposées au greffe le 20/04/2020,
- les conclusions de Monsieur H [REDACTED] ( déposées au greffe le 29/05/2020,
- le dossier de pièces de Monsieur H [REDACTED] éposé au greffe le 29/05/2020,
- les conclusions additionnelles de la SA ENTREPRISES J. L [REDACTED] déposées au greffe le 01/07/2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur H [REDACTED] déposées au greffe le 04/08/2020,

- le jugement rendu anticipativement le 23/09/2020 ordonnant la réouverture des débats aux fins précisées aux motifs, fixant date pour ce faire à l'audience de la 7<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du travail de Liège, division HUY du lundi 12 octobre 2020 à 12 heures 30' pour 60 minutes, audience qui se tiendra au Palais de Justice de HUY, rez-de-chaussée, salle B, Quai d'Arona 4 à 4500 HUY, réservant pour le surplus et ordonnant l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Vu la non-conciliation des parties ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **EXPOSE DE LA DEMANDE**

1. Par requête introductive d'instance déposée au greffe le 24/10/2019, Monsieur P. H sollicite la condamnation de la défenderesse, la SA ENTREPRISES J. LI , à lui payer les sommes suivantes :

- 1 € provisionnel, à titre d'indemnité de rupture,
- 1 € provisionnel, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 1 € provisionnel à titre d'éco-chèques 2018,
- 1 € provisionnel à titre d'éco-chèques 2019,

Il postule également la condamnation de défenderesse à lui communiquer ses documents sociaux de fin de contrat, en ce compris le C4 sous couvert d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;

Il demande enfin la condamnation de défenderesse aux intérêts légaux et judiciaires, et aux frais et dépens liquidés à la somme de 20 € (droits de greffe)

2. Par conclusions de synthèse déposées au greffe le 04/08/2020, Monsieur Pascal H. sollicite la condamnation de défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

- 17.561,79 € bruts à titre d'indemnité de rupture
- 11.482,70 € nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- 1 € provisionnel à titre d'éco-chèques 2019.

Il reformule sa demande originaire pour le surplus.

## HISTORIQUE DU LITIGE

1. A partir du 29/03/1993, le demandeur, Monsieur P H , a été occupé en qualité de chauffeur par la défenderesse, la SA ENTREPRISES J. L , dans les liens d'un contrat de travail à temps plein.

2. Par courrier recommandé du 23/04/2019, la défenderesse a notifié au demandeur la rupture de son contrat de travail pour motif grave en les termes suivants :

*« Le soussigné J. L  
dûment mandaté par  
l'employeur SA L*

*a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.*

*A la date du 18 avril 2019 nous avons en effet pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.*

*Par la présente, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat.*

*Le motif grave qui justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Fait à Anthisnes le 23 avril 2019 ». <sup>1</sup>*

Le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé mentionne la date du 23/04/2019. <sup>2</sup>

3. Par autre courrier recommandé du 26/04/2019, la défenderesse a notifié au demandeur la motivation du licenciement en les termes suivants :

*« Je soussigné J. L dûment mandaté par l'employeur : L.*

*vous a, à la date du 23/04/2019 signifié par lettre recommandée votre licenciement immédiat pour motif grave.*

*Je vous donne, ci-après, une description des fautes graves que je vous reproche et sur base de laquelle je 'ai fondé ma décision de licenciement :*

*En date du 12 avril 2019 vers 17h, Madame G cadre de l'entreprise distribuait les vestes et pulls commandés pour le personnel. Elle avait également invité tout le personnel à un drink à la veille des vacances de Pâques pour fêter l'obtention d'une licence nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.*

*Lorsque vous êtes monté dans le bureau de Madame Gi pour réceptionner vos effets, plusieurs collègues et un administrateur J. L étaient présents. Compte tenu du drink organisé par la direction, certains de vos collègues étaient repassés chez eux pour prendre une douche et se changer ou l'avaient fait dans les locaux de l'entreprise étant donné que nous sommes dans la construction et que l'on rentre sale et poussiéreux d'une journée de travail. Monsieur J.*

*L et Madame G ont félicité cette attitude respectueuse. En ce qui vous concerne, vous n'étiez pas changé et vous vous êtes tournés vers Madame Gi et dans un rire sarcastique avez dit : « moi, je veux bien prendre ma douche mais tu viens avec moi alors », tout en regardant Madame G de la tête au pied d'un air malsain. Mr J. L dû intervenir afin de vous rappeler que ce genre de propos et attitudes sont inacceptables.*

<sup>1</sup> Pièce 2 dossier défenderesse

<sup>2</sup> Pièce 2 dossier défenderesse

Monsieur J [REDACTED] m'a relaté les faits le jeudi 18 avril à mon retour de vacances. Dès cette annonce, une réunion a été organisée le même jour en présence de Monsieur J [REDACTED] et Madame G [REDACTED]. A cette occasion, Madame G [REDACTED] m'a confirmé ces faits. Il m'a également été confié que ce n'est pas la première fois que cette attitude d'intimidation à connotations sexuelles (propos dégradant, regards) a lieu envers elle mais aussi envers S [REDACTED] D [REDACTED] employée dans l'entreprise. J'apprends aussi que vous continuez de manière récurrente, devant vos collègues, lorsque vous parlez de Madame G [REDACTED] à la nommer : « La salope » et jamais par son prénom. Ceci alors que je vous ai convoqué au mois de mars afin de vous ordonner de ne plus tenir ces propos. Toujours dans le cadre de cette réunion, Monsieur J [REDACTED] ; L [REDACTED] m'a également appris que vous avez — le même jour, soit le 12 avril — eu des propos déplacés toujours à connotation sexuelle envers la jeune fille (20 ans, vous en avez 51) d'un collègue Mr Dr [REDACTED] lors du drink du personnel, la jeune fille est passée auprès de son papa pour chercher de l'argent ; vous l'avez accrochée très vite en lui en lui tenant des propos : « je vais aller boire un verre avec toi, ce sera beaucoup mieux qu'avec ton père, puis tu es bien plus fraîche que lui, hahaha » toujours avec ce rire sarcastique et ce regard malsain. Le papa de la jeune fille vous a demandé de vous calmer vous rappelant que c'était sa fille et c'est finalement Madame G [REDACTED] cadre de l'entreprise qui est intervenue pour que vous laissiez la jeune fille tranquille et qu'elle puisse partir. Vos propos et votre attitude tant vis-à-vis de vos collègues que la direction ont dépassé les limites de l'acceptable, il ne répondent même plus du minimum de respect et d'égards que se doivent tout un chacun. Ces faits constituent du harcèlement sexuel. La loi définit cette notion comme étant « Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Je dois malheureusement constater que votre attitude fait écho à votre passé judiciaire en matière de mœurs ... Votre comportement du 12 avril, tel qu'exposé ci-dessus est pour moi une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration et dès lors, justifie le licenciement pour faute grave vous notifié en date du 23 avril 2019. Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les délais légaux. Fait à Anthisnes , le 26/04/2019. ».<sup>3</sup>

Le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé mentionne la date du 26/04/2019.<sup>4</sup>

4. Par requête déposée au greffe le 24/10/2019, le demandeur, Monsieur P [REDACTED] H [REDACTED], conteste devant le tribunal de céans la faute grave tant au niveau de la forme qu'au niveau du fond.

#### RECEVABILITE

Par conclusions déposées au greffe le 30/04/2020, et par conclusions de synthèse déposées le 31/08/2020, la défenderesse conclut à la « non recevabilité » de la demande « ou » au « non fondement » de celle-ci.

Aucun moyen d'irrecevabilité de la demande n'est cependant invoqué par elle, ni soulevé par elle à l'audience du 9/12/2020.

Dès lors, la demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

<sup>3</sup> Pièce 3 dossier défenderesse

<sup>4</sup> Pièce 3 dossier défenderesse

## DISCUSSION

### Thèses des parties

1. Par conclusions de synthèse déposées le 04/08/2020, **Monsieur H** soulève plusieurs moyens :

1/ les délais légaux requis pour le licenciement avec motif grave n'ont pas été respectés par la défenderesse entre la connaissance des faits et la notification du congé ;

2/ le motif grave n'est pas fondé ;

3/ le licenciement a manifestement été déraisonnable ;

4/ les écochèques relatifs à l'année 2019 sont encore dus au prorata ;

5/ le C4 ne lui a pas été communiqué.

2. Par conclusions de synthèse déposées le 31/08/2020, la **SA L** conclut au « non fondement » des réclamations du demandeur. <sup>5</sup>

1/ Elle soutient que les délais légaux pour le licenciement avec motif grave ont été respectés : les faits justifiant le motif grave eurent lieu le vendredi 12/04/2019, lesquels ont été portés à la connaissance de Monsieur L administrateur-délégué, à son retour de congé le jeudi 18/04/2019, lequel a rédigé la lettre de licenciement adressée par courrier du mardi 23/04/2019 (le lundi 22/04/2019 ayant été le lundi de Pâques, jour férié). <sup>6</sup>

2/ Elle retient les fautes graves suivantes :

« - avoir tenu des propos et avoir eu une attitude déplacée à connotation sexuelle à l'égard de Madame Y (G) le 12 avril 2019 ;

- avoir tenu des propos et avoir eu une attitude déplacée à connotation sexuelle avec la fille de 20 ans de l'un des travailleurs de la concluante, soit Monsieur D. » ;

Et pour appuyer sa thèse, elle dépose diverses attestations. <sup>7</sup>

3/ Elle soutient que le demandeur ne démontre pas le caractère manifestement déraisonnable du licenciement. <sup>8</sup>

<sup>5</sup> Page 11 conclusions de synthèse défenderesse

<sup>6</sup> Pages 13 et s. conclusions de synthèse défenderesse

<sup>7</sup> Pages 18 et s. conclusions de synthèse défenderesse

<sup>8</sup> Pages 26 et s. conclusions de synthèse défenderesse

4/ Elle déclare que les écochèques relatifs à l'année 2019 ont été honorés

5/ Elle déclare que le C4 a été communiqué au demandeur.

**Position du tribunal :**

1. Examen du moyen relatif au motif grave :

**A. Législation applicable en l'espèce :**

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail se lit comme suit :

« *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.».*

**B. Examen des délais légaux quant au délai de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et le congé visé par l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail.**

La jurisprudence impose au tribunal de vérifier le respect des délais légaux.

EN DROIT :

a) Selon la Cour de cassation,

« 2. Le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat.

...

4. En admettant ainsi que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait n'est pas connu de la partie qui donne congé, mais aurait pu ou aurait dû l'être, les juges d'appel ont violé cette disposition. ... »<sup>9</sup> ;

« le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »<sup>10</sup> ;

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal »<sup>11</sup> ;

« Il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave à la suite d'un défaut d'organisation interne »<sup>12</sup> ;

« L'article 35 al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, selon lequel un congé pour motif grave ne peut être notifié à un travailleur que dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie, est une disposition impérative tant en faveur du travailleur que de l'employeur. Le juge du fond est tenu d'examiner, dans le respect des droits de la défense, la conformité à cette disposition du licenciement dont il est saisi, même si le travailleur s'abstient de faire valoir celle-ci devant lui. La violation de cette disposition peut être invoquée pour la première fois devant la cour de Cassation »<sup>13</sup> ;

« Pour décider si le congé pour motif grave a été ou non donné dans le délai prévu à l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables, la juridiction du travail ne statue pas ainsi sur l'existence des faits et leur caractère grave. »<sup>14</sup> ;

b) Selon les Cours du travail,

<sup>9</sup> Cass., 15/06/2015, S.13.0095.N, Pas., p. 1559 et s. ; JTT, 2016, 486 ; Orientations, 2016/4, 32

<sup>10</sup> Cass. 11/01/1993, Larquier Cass. n° 44, Pas., p. 31, Cass. 6/9/1999, Larquier Cass. n° 1249, J.T.T. p. 457, Bull. n° 437, in Code Larquier, sous ledit article

<sup>11</sup> Cass., 7/12/1998, J.T.T., 1999, p. 149 ; Cass. 14/05/2001, www.cass.be

<sup>12</sup> Cass., 7/12/1998, Bull. 1998, 1187 et JTT 1999, 149 ; J.F. Neven et Cl. WANTIEZ, « Motif grave : quelques éclaircissements », JTT, 1992, 253

<sup>13</sup> Cass. 22/5/2000, J.L.M.B., p. 1412, Larquier Cass. n° 1219, in Code Larquier, sous ledit article

<sup>14</sup> Cass., 19/3/2001, Pas., p. 436, J.T.T., p. 249, in Code Larquier, sous ledit article



« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) »<sup>15</sup> ;

Le délai de 3 jours ouvrables commence le jour après le dies a quo, c-à-d le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus<sup>16</sup> ;

« Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial (notamment un conseil d'administration, comme en l'espèce), la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent. (C.T Liège, 24/10/1984, Chr. D.S. 1985, 171 ; T.T. Louvain, 15/10/1992, RDS, 1993, 496 ; TT Bruxelles, 4/11/1998, Chr. D.S. 2001, 275). La circonstance que certains membres soient informés des faits ne fait pas courir le délai (C.T. Liège, 23/11/1999, Chr. D.S., 2001, 265) »<sup>17</sup> ;

« Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni (C.trav. Liège, 23 novembre 1999, Chr.D.S., 2001, p. 265 ; Trib.trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr.D.S., 2001, p. 275) »<sup>18</sup> .

#### EN L'ESPECE :

1. Il importe de rappeler que la SA L. [REDACTED] est une société anonyme.

Le courrier de licenciement du mardi 23/04/2019 a été signé par Monsieur J. L. [REDACTED] uniquement, ce courrier précisant que Monsieur Li [REDACTED] a été « dument mandaté par l'employeur ». <sup>19</sup> Il a été notifié au demandeur par voie recommandée le même jour.<sup>20</sup>

Il ressort des statuts notariés de la défenderesse du 29/09/1988 que Monsieur J. Li [REDACTED] est Président du C.A. et administrateur délégué de la défenderesse, et qu' « il a tous pouvoirs pour agir seul et représenter seul la société dans le cadre de cette gestion journalière. ». <sup>21</sup> Il résulte par ailleurs des pièces versées au dossier de la demanderesse que c'était habituellement Monsieur L. [REDACTED] seul qui procédait aux licenciements.

<sup>15</sup> C. Trav. Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; C.Trav. Namur – div. Namur, 12è ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire

<sup>16</sup> C. Trav. Bruxelles, 17/01/1978, JTT, 1978, 178 cité par Compendium en droit du travail, 2016-2017, p. 2252, n° 4203

<sup>17</sup> C. Trav. Mons, 25/11/2015, JTT, 2016, 228 ; C. Trav. Bruxelles, 14/07/2014, 2012/AB/130

<sup>18</sup> C.T. Bruxelles, 14/07/2014, R.G. 2012/AB/130

<sup>19</sup> Pièce 2 de la défenderesse

<sup>20</sup> Pièce 2 de la défenderesse

<sup>21</sup> Cfr statuts notariés de la S.A. du 29/09/1988, pièce 1 de la défenderesse, article 19 – gestion journalière et septième résolution

C'est à tort que le demandeur soutient qu'un autre administrateur que Monsieur J L aurait pu, voire du, notifier le licenciement immédiat.

Il a été rappelé ci-dessus la jurisprudence selon laquelle « Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial (notamment un conseil d'administration, comme en l'espèce), la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent. La circonstance que certains membres soient informés des faits ne fait pas courir le délai. » .

De plus, « l'arrêt qui juge qu'une entreprise doit être organisée de telle sorte que la personne compétente pour licencier soit informée en temps utile viole l'article 35 de la loi relative au contrat de travail. ».<sup>22</sup>

En l'espèce, l'employeur est une société anonyme comprenant un conseil d'administration, lequel n'a pu décider valablement du licenciement, et du mandat alloué à Monsieur J L de concrétiser ce licenciement, qu'après information complète et précise de ses membres des faits reprochés au travailleur, réunion ou à tout le moins concertation et délibération de l'ensemble de ceux-ci, ce qui n'était pas possible avant le retour de Monsieur J L de son séjour à la mer.

Ce que confirme le courrier de licenciement du 23/04/2019 :

« Le soussigné J L [REDACTED] dûment mandaté par l'employeur SA L, ... a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail. ... ».

Enfin, il ressort du dossier de pièces de la défenderesse qu'en pratique, l'employeur mandatait toujours Monsieur J L et non un autre administrateur pour procéder aux licenciements des travailleurs. Le mandat de Monsieur L pour procéder au licenciement du demandeur, bien que non produit, résulte clairement des pièces du dossier et n'est pas en tant que tel contesté par le demandeur.

2. Ce courrier de licenciement du mardi 23/04/2019 fait état d'« une prise de connaissance d'une faute grave » le jeudi 18/04/2019.

Le courrier de la défenderesse du vendredi 26/04/2019 comprenant la justification du motif grave fait état, quant à lui, « des fautes graves » commises le vendredi « 12 avril 2019 vers 17h ».

<sup>22</sup> Cass. 13/05/1991, R.W., 1991-1992, 406 et 7/12/1998, JTT, 1999, 149, cités par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium du droit du travail, 2016-2017, p. 2258

Il importe de souligner que « Lors des vacances de Pâques 2019, Monsieur J [REDACTED] L [REDACTED] était en vacances, il est parti le [samedi] 13 avril 2019 en matinée et il est revenu au sein de l'entreprise le [jeudi] 18 avril 2019 », ce qui est confirmé par l'attestation émise par l'épouse de celui-ci.<sup>23</sup>

Dès lors, la thèse de la défenderesse selon laquelle Monsieur L [REDACTED] n'a pris connaissance des faits que le jeudi 18/04/2019 peut être admise, lequel a rédigé la lettre de licenciement adressée par courrier du mardi 23/04/2019 (le lundi 22/04/2019 ayant été le lundi de Pâques, jour férié).

Il n'est pas démontré que Monsieur J [REDACTED] L [REDACTED] ait eu connaissance des faits survenus antérieurement à son retour du 18/04/2019 avant cette date ; la circonstance qu'il aurait pu le cas échéant être informé des faits avant son retour (par téléphone, ....) ne peut non plus être retenue pour estimer que le délai devait commencer à courir avant le 18/04/2019.

En conséquence, le délai légal de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et le congé a bien été respecté.

**C. Examen des délais légaux quant au délai de 3 jours entre le congé et la communication du motif grave visée à l'alinéa 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail :**

**EN DROIT :**

*« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) »<sup>24</sup> ;*

Selon la Cour du travail de Gand (sect. Bruges, 23/09/2003, JTT, 2004, 334), la lettre recommandée comprenant le motif doit être envoyée dans le délai légal de 3 jours ; elle ne doit pas être reçue dans celui-ci.

**EN L'ESPECE :**

La lettre de licenciement a été adressée par envoi recommandé du mardi 23/04/2019 et la lettre comprenant la justification du motif grave a été adressée par envoi recommandé du vendredi 26/04/2019.

<sup>23</sup> Conclusions de synthèse de la défenderesse, page 5, point 4, pièce 28 dossier défenderesse.

<sup>24</sup> C. Trav. Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; C. Trav. Namur – div. Namur, 12è ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire

En conséquence, le délai légal de 3 jours entre le congé et la communication du motif grave a également bien été respecté.

#### D. Examen du motif grave :

EN DROIT :

Quant au caractère grave du motif de licenciement,

##### 1. Selon la Cour de cassation,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle <sup>25</sup> ;

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » <sup>26</sup> ;

- « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait » <sup>27</sup> ;

- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué » <sup>28</sup> ;

- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement » <sup>29</sup> ;

##### b) Selon les cours du travail,

- le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) il faut une faute,
- 2) celle-ci doit être intrinsèquement grave,

<sup>25</sup> Cass. 9/03/1987, pas., 815

<sup>26</sup> Cass. 26/06/2006, S050004F, www.juridat.be

<sup>27</sup> Cass., 22/01/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

<sup>28</sup> Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'insubordination

<sup>29</sup> Cass. 28/04/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT

3) elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail ( V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »<sup>30</sup> ;

#### **Quant à la charge de la preuve du motif grave du licenciement,**

a) Il importe de rappeler

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »<sup>31</sup> ;

b) le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave ; il faut donc que la preuve soit apportée de manière rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances<sup>32</sup> ;

EN L'ESPECE :

Il importe de relever

- que la défenderesse exerce ses activités dans le secteur de la construction ;

- que le demandeur a été occupé en qualité de chauffeur par la défenderesse à partir du 29/03/1993 jusqu'au 23/04/2019, soit durant une période de 26 ans ;

- que durant cette période, la défenderesse ne produit aucun avertissement écrit adressé au demandeur relatif à des faits de la nature de ceux reprochés au demandeur ;

<sup>30</sup> C. Trav. Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

<sup>31</sup> C. Trav. Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcier, pp. 208-209

<sup>32</sup> C. Trav. Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosler, Aurélie Frankart, et Mikaël Glorieux, La preuve du motif grave, in Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172

- que le courrier justifiant le licenciement sur le champ retient, au titre de motif grave, d'une part, les propos et l'attitude du demandeur lors de la réception organisée par l'employeur le 12 avril 2019 vers 17h, et d'autre part, des propos insultant à l'égard de Madame G sans précision de temps ni de lieu ;

- que la défenderesse précise les griefs retenus à l'encontre du demandeur dans ses conclusions de synthèse en les termes suivants :

« - avoir tenu des propos et avoir eu une attitude déplacée à connotation sexuelle à l'égard de Madame Y G, le 12 avril 2019 ;

- avoir tenu des propos et avoir eu une attitude déplacée à connotation sexuelle avec la fille de 20 ans de l'un des travailleurs de la concluante, soit Monsieur D. »<sup>33</sup>.

- que l'autre grief repris dans le courrier de motivation du licenciement, relatif aux propos insultants tenus par le demandeur à l'égard de Madame G, ne paraît donc plus retenu par la défenderesse, laquelle ne les développe pas en termes de conclusions.

A titre surabondant, il importe de relever que les propos insultants allégués ne sont pas établis dans le temps et dans l'espace.

- que les attestations déposées par la défenderesse (écrites par ses travailleurs ou mandataires) doivent être appréciées avec réserve car elles émanent de personnes se trouvant dans un lien de subordination ou se trouvant dans une communauté d'intérêts avec elle, à savoir

- Monsieur A L le 3/06/2019<sup>34</sup>,
- Monsieur J C le 10/09/2019<sup>35</sup>,
- Monsieur G C le 5/12/2019<sup>36</sup>,
- Madame S D le 3/03/2020<sup>37</sup>,
- Monsieur L D les 28 et 29/03/2020<sup>38</sup>,
- Monsieur J L le 29/03/2020<sup>39</sup>,
- Madame Y G le 20/04/2020<sup>40</sup>

- que l'échange de SMS produit par la défenderesse<sup>41</sup> ne permet pas de déduire un élément à charge du demandeur : le style utilisé est à la 2<sup>ème</sup> personne du pluriel et n'est nullement insultant ni offensant ;

<sup>33</sup> Pages 18 point 2.2.1. des conclusions de synthèse de la défenderesse

<sup>34</sup> Pièce 7 dossier défenderesse

<sup>35</sup> Pièce 19 dossier défenderesse

<sup>36</sup> Pièce 17 dossier défenderesse

<sup>37</sup> Pièce 23 dossier défenderesse

<sup>38</sup> Pièce 25 dossier défenderesse

<sup>39</sup> Pièce 26 dossier défenderesse

<sup>40</sup> Pièce 27 dossier défenderesse

<sup>41</sup> Pièce 22 dossier défenderesse

- que concernant le grief repris dans le courrier de motivation du licenciement et développé en termes de conclusions, à savoir les faits de harcèlement sexuel, seules les attestations de Madame S [REDACTED] D [REDACTED] le 3/03/2020 et de Madame Y [REDACTED] G [REDACTED] le 20/04/2020 y ont font références :

- Madame D [REDACTED] épingle, dans le chef du demandeur, des « *plaisanteries assez déplacées voire écœurantes* » et un comportement consistant à « *se faire déshabiller du regard* » ;
- Madame G [REDACTED] fait grief, quant à elle, au demandeur, de « *faire régulièrement des blagues et réflexions à connotations sexuelles en ricanant* », de « *regarder les femmes en les déshabillant du regard* », et spécialement lors du drink organisé le 12/04/2019, de lui avoir proposé d'aller prendre une douche en sa compagnie d'une part, et d'avoir proposé à la fille de l'un des travailleurs d'aller boire un verre avec celle-ci et d'avoir mis mal à l'aise celle-ci d'autre part ;

- que les propos et le comportement reprochés au demandeur par Mesdames D [REDACTED] et/ou G [REDACTED] le sont en termes très généraux et ne sont pas précisés dans le temps ni dans l'espace, sous réserve de ceux adoptés par le demandeur lors de la réception du vendredi 12/04/2019 ;

- qu'il n'est pas soutenu que Mesdames D [REDACTED] et/ou G [REDACTED] aient formalisé leurs griefs par le dépôt d'une plainte (près d'un Parquet ou près d'un Conseiller en prévention ou encore près d'un Auditorat) ;

- que les propos tenus par le demandeur lors du drink du 12/04/2019 à l'égard de Madame G [REDACTED] sont la réponse à celle-ci de la formulation d'une remarque quant au fait que Monsieur H [REDACTED] n'ait pas pris la peine de se changer avant de participer à ce drink contrairement aux autres ouvriers et alors que ce changement de vêtements avait été laissé à la libre appréciation de chaque travailleur et non contractuellement imposé par l'employeur au personnel;

- que les propos tenus par le demandeur lors de ce même drink à l'égard de la fille de Monsieur D [REDACTED] : à savoir « être plus jolie que son père » et ayant mis celle-ci « mal à l'aise », à les supposer établis, étaient effectivement peu appropriés ; qu'il ne se conçoit cependant pas, si le contexte avait été considéré si grave par celui-ci que Monsieur D [REDACTED] communique au demandeur, ultérieurement, le numéro de téléphone de sa fille « sans en connaître la raison » <sup>42</sup>, attitude qui suscite, dans le chef du tribunal, des interrogations quant à l'importance du préjudice causé par les dits faits reprochés.

---

<sup>42</sup> Pièce 25 dossier défenderesse et l'échange de SMS entre le demandeur et la fille de Monsieur D [REDACTED] - Pièce 22 dossier défenderesse.

- que si des réflexions sexistes et discriminatoires ne sont pas acceptables aux yeux du tribunal, force est de constater que ni Madame Y G administratrice mais également DRH de la SA L, ni la Direction de la SA L, n'ont jamais signifié en des formes claires à Monsieur H que celles-ci n'avaient plus leur place dans l'entreprise ; qu'au contraire la SA L en s'abstenant de les stigmatiser, ainsi qu'en atteste elle-même Madame G qui évoque des réflexions « régulières », a pu créer, dans le chef de Monsieur H, la croyance qu'elles étaient tolérées et qu'en aucun cas elles ne pourraient être retenues pour motiver un licenciement sur le champ.

- que par cette tolérance, la SA L a par ailleurs entretenu la possibilité de comportements qu'elle fustige aujourd'hui en termes de plaidoiries, mettant précisément de manière véhémement en avant le fait que le secteur de la construction, bien qu'encore essentiellement masculin avait évolué, ce dont le tribunal n'est pas convaincu notamment dans le chef des travailleurs plus âgés, génération à laquelle appartient Monsieur H et au sein de laquelle les comportements peuvent être ancrés. Un changement de mentalité dans un groupe, une entreprise ne se fait jamais du jour au lendemain et s'initie par l'intégration de personnel plus jeune plus sensible aux changements récents des valeurs sociétales.

- que cependant le demandeur reconnaît « qu'il lui arrive de tenir certains propos et de faire certaines boutades « limites » »<sup>43</sup> ;

Dans ce contexte, le tribunal considère

- que les propos insultants d'une part, et les propos et comportement à caractère sexuel d'autre part attribués à Monsieur H. sans être situés dans le temps et dans l'espace ne sont pas démontrés par la défenderesse,

- que cependant, lors de la réception organisée par l'employeur le 12/04/2019, le demandeur a commis des erreurs de conduite légères à l'égard de Madame G et à l'égard de la fille de Monsieur D. que n'aurait peut-être pas commis un autre travailleur normalement prudent et avisé, placé dans les mêmes circonstances de temps et de lieu ;

- que de telles erreurs de conduite légères dans le chef du demandeur, dont la répétition n'est nullement démontrée, ou ont à tout le moins été tolérées par l'entreprise par le passé sans qu'elle ne s'en offusque officiellement, ne sont pas suffisamment graves pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;

---

<sup>43</sup> Point 9 conclusions de synthèse du demandeur



- qu'évoquer dans la lettre de motivation du licenciement un prétendu « *passé judiciaire en matière de mœurs* », sans aucun développement quant à ce point, est inutilement blessant et fait preuve d'une erreur de conduite qu'un employeur normalement prudent et diligent ne commettrait pas placé dans les mêmes circonstances de temps et de lieu ;

L'indemnité compensatoire de préavis est dès lors due.

Le calcul de l'indemnité de rupture n'est pas contesté.

Il y a lieu à condamner la SA ENTREPRISES J. L. à payer au demandeur la somme de **17.561,79 € bruts** à ce titre.

2. Examen du chef de demande relatif au licenciement manifestement déraisonnable
--

**Thèses des parties**

1. **Monsieur H** réclame paiement de la somme de **11.482,70 € nets** (17 semaines) au titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il invoque notamment l'absence de motifs de licenciement, le licenciement « fallacieux », la proposition de mettre fin au contrat d'un commun accord, « l'absence totale de considération et de respect » à l'égard d'un travailleur disposant d'une ancienneté de 26 ans, le licenciement en même temps de l'épouse du demandeur, et l'absence de collaboration antérieurement à l'introduction de la procédure judiciaire.<sup>44</sup>

2. La **SA L** conclut à l'absence de fondement de ce chef de demande.

Elle invoque notamment l'absence de la démonstration du caractère déraisonnable du licenciement, et « l'attitude scandaleuse » du demandeur.

**3. Position du tribunal :**

EN DROIT,

La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, adoptée le 12/02/2014 en exécution de l'article 38 de la loi du 26/12/2013 est entrée en vigueur le 1/4/2014. Elle a été rendue obligatoire par A.R. du 9/3/2014, publié au M.B. le 20/03/2014 (2ème édition).

---

<sup>44</sup> Ses conclusions déposées le 4/08/2020, point B.

Cette convention se lit

- en son **article 3**, comme suit :

*« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;*

- en son **article 4**, comme suit :

*« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.*

*Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. » ;*

- en son **article 5**, comme suit :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;*

- en son **article 8**, 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. » ;*

- en son **article 9**, comme suit :

*« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. » ;*

- en son **article 10**, comme suit :

*« 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. ».

### Quant à la définition du licenciement manifestement déraisonnable,

Selon Ariane FRY <sup>45</sup> « Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, 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 de fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été pris par un employeur normal et raisonnable. Les deux exigences sont cumulatives. ... ».

Selon Laurent DAER <sup>46</sup>, « Cette convention collective de travail ne révolutionne pas fondamentalement les caractéristiques générales du droit du licenciement belge, en ce qu'elle n'impose pas une obligation de motivation formelle du congé. Elle crée toutefois, ..., le droit pour le travailleur d'exiger de son employeur une communication des motifs de son congé. Elle met par ailleurs en place, ..., un régime visant à indemniser le travailleur victime d'un licenciement « manifestement déraisonnable », et ce, parallèlement à l'application de la théorie classique de l'abus de droit. En créant, par ailleurs, une double sanction en cas de non-communication par l'employeur des motifs demandés par le travailleur (à savoir, d'une part, une amende civile et, d'autre part, un renversement de la charge de la preuve), le nouveau système crée un lien direct entre la question de la motivation du congé et le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci, ce qui n'était pas le cas auparavant. ».

### Quant à la charge de la preuve, le même auteur a écrit notamment :

« 1. Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables – de les prouver... »

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. » (pp. 236-237).

### Quant à l'évaluation de l'indemnité, montant en net ou en brut ?

Selon Thierry DRIESSE et Christophe BROUCKE <sup>47</sup>, « La législation fiscale ne prévoit actuellement aucune disposition spécifique quant au sort de cette indemnité. ... »

<sup>45</sup> La C.C.T n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Anthemis, 2018, pp. 7 à 118) n° 109, 113 à 115

<sup>46</sup> L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, 161 et s.

<sup>47</sup> in « le régime social et fiscal de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail », orientations 2014/10, kluwer, p. 19),

Etant donné que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est accordée sur la base d'une décision judiciaire, qu'elle vise à réparer un dommage moral subi par le travailleur suite à une faute commise par l'employeur qui licencie en dehors des motifs légitimement et raisonnablement admissibles, et que le dommage est individualisé dans le chef du travailleur, nous estimons que cette indemnité ne devrait pas être imposable dans le chef du travailleur auquel elle est accordée. » ;

« Malgré notre position de principe évoquée ci-avant, il devrait être conseillé, par prudence, à l'employeur qui serait encore condamné à payer une indemnité pour licenciement abusif à l'un de ses anciens ouvriers de la considérer comme une indemnité de dédit et de retenir un précompte professionnel sur le montant octroyé. Libre à l'ancien collaborateur d'en contester par la suite son imposition comme indemnité de dédit devant les juridictions compétentes. ».

Selon W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez <sup>48</sup>, cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Contrairement à l'administration fiscale, laquelle estime que cette indemnité est imposable et soumise à la retenue du précompte professionnel, ces auteurs pensent que cette indemnité n'est pas imposable car elle vise à réparer un dommage moral individualisé.

#### **Quant à l'importance de la sanction forfaitaire,**

Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT <sup>49</sup> et Paul CRAHAY <sup>50</sup> et Ariane FRY <sup>51</sup> rappellent le commentaire de la CCT 109 selon lequel « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. », et de s'interroger quant à la prise en compte du préjudice subi par le travailleur.

Le 26/09/2017, la Cour du travail de Liège – division Namur <sup>52</sup> a retenu 10 semaines de rémunération, « eu égard à l'absence totale de preuve d'un quelconque motif du congé (voy. S. GILSON et F. LAMBINET, Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du manifestement déraisonnable » in H. MORMONT (dir.), Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, L'Arcier, 2016, p. 358). ».

Le 08/02/2017, la Cour du travail de Liège <sup>53</sup> a retenu 10 semaines de rémunération « considérant [l]es relations entre parties qui précèdent immédiatement le licenciement » comme étant « assez tendues, pour ne pas dire quasi conflictuelles entre parties, chacune accusant l'autre de comportements déplaisants voire fautifs, sans que l'on puisse retenir que ces accusations soient fondées, ... ».

<sup>48</sup> in compendium, 2016-2017, droit du travail, p. 2468, n° 4489

<sup>49</sup> La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014, JT, 31/05/2014, n° 6565, p. 377, n° 48

<sup>50</sup> Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations 2014/04, p. 10, n°20

<sup>51</sup> La C.C.T n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et Innovations en droit social, CUP, vol. 182, Anthemis, 2018, p. 99 n° 172

<sup>52</sup> C. Trav. Liège, 6ème ch., 2016/AN/204, JTT, 2018, p. 25

<sup>53</sup> C. Trav. Liège, 3ème ch., J.T.T, 2017/10, n° 1274, p. 153-155

Jean-Paul LACOMBLE <sup>54</sup> dresse un état des lieux des sanctions octroyées par les juridictions du travail. Et de retenir plusieurs éléments pour apprécier la sanction, dont l'ancienneté du travailleur, le comportement de l'employeur, et la répartition de la charge de la preuve. Il ressort de son étude que la sanction s'élève entre 4 et 17 semaines en cas d'absence de preuve des motifs allégués par l'employeur, et tend vers le maximum en cas de licenciement arbitraire (17 semaines) ou de licenciement intervenu de manière précipitée (10 semaines).

EN L'ESPECE,

Il doit être rappelé que le demandeur bénéficiait d'une ancienneté de 26 ans au sein de l'entreprise, et qu'il n'est pas démontré qu'il a fait l'objet d'avertissement de la part de la défenderesse.

C'est à tort que la défenderesse invoquait le motif grave pour justifier le licenciement sur le champ du demandeur. Il a été décidé ci-dessus que ce motif n'était pas démontré à suffisance en droit et en fait. « La faute grave » dont question dans le courrier de rupture du mardi 23/04/2019 ne peut donc être retenue.

Il doit également être rappelé l'allusion dans le courrier de motivation de licenciement à des « faits de mœurs » dans le chef du demandeur, sans aucun développement de ce point et dès lors inutilement blessant et offensant.

Un tel licenciement sur le champ, par ailleurs non justifié légalement, a nécessairement été ressenti comme étant (très) violent sur le plan psychologique par le demandeur, et est constitutif d'un préjudice moral dans le chef de celui-ci, l'employeur ayant usé et en l'espèce abusé de son pouvoir de licencier sur le champ.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande et à condamner la défenderesse à payer au demandeur la somme de **11.482,70 € nets** (17 semaines) au titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable.

#### C. Examen du chef de demande relatif aux éco-chèques

**L'article 1315 du Code civil** se lit comme suit :

*« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. »*

<sup>54</sup> (« La notion de licenciement manifestement déraisonnable, au sens de la convention collective de travail 109 et l'évaluation de sa sanction », in Laurent DEAR et Emmanuel PLASSCHAERT (coord.), Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>e</sup> siècle, Larcier, 2018, p. 396 et s.)

*Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. ».*

En d'autres termes, le créancier doit prouver sa créance. Et le débiteur doit prouver l'exécution de son obligation ou encore l'extinction de sa dette.

En l'espèce, la débiton d'éco-chèques n'est pas contestée, à charge de l'employeur.

Il appartient dès lors à ce dernier d'établir la remise des éco-chèques dans les mains du travailleur, quod non en l'espèce pour la période du 1/04/2019 au 23/04/2019.

La facture adressée par SODEXO à la défenderesse ne démontre pas cette exécution, pas plus que la fiche de paie du mois d'avril 2019 au nom de ...  
Madame R <sup>55</sup>

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande et à condamner la défenderesse à payer au demandeur la somme de 1 € provisionnel au titre d'écochèques 2019.

#### D. Examen du chef de demande relatif au documents sociaux

Le demandeur postule également la condamnation de défenderesse à lui communiquer les documents sociaux de fin de contrat, en ce compris le C4, sous couvert d'une astreinte de 50 € par jour de retard.

Loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail se lit en son article 21 comme suit :

*« Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer, soit sous format papier, soit sous format électronique au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.*

*Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur. ».*

La défenderesse affirme avoir remis les documents de sortie au travailleur, et elle invoque sa pièce 18, laquelle fait état d'un formulaire C4 mentionnant le motif grave au titre de motif précis du chômage.

Dès lors que ce motif est erroné, il convient d'ordonner à la défenderesse d'émettre un nouveau formulaire C4 et de le communiquer au demandeur par voie recommandée dans les meilleurs délais.

<sup>55</sup> Pièce 31 de la défenderesse

Le demandeur se limite à postuler une astreinte sans motivation. Il ne peut dès lors être fait droit à celle-ci.

#### INTERETS

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs se lit comme suit :

*« La rémunération<sup>56</sup> porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.  
Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23.  
».*

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 est une disposition légale impérative prévue en faveur des travailleurs. La violation d'une telle disposition peut être invoquée pour la première fois devant la Cour de cassation.<sup>57</sup>

Concernant l'assiette du calcul des intérêts, la Cour de cassation<sup>58</sup> a jugé qu'en vertu de cet article 10, les intérêts ne sont pas dus par l'employeur au travailleur sur la partie de la rémunération de ce dernier qui a été retenue au titre de précompte professionnel et de cotisation de sécurité sociale. Seul le montant net de la rémunération est donc à augmenter des intérêts légaux.

Dès lors que le contrat a pris fin le 23/04/2019, les intérêts légaux sont dus à partir de cette date sur les sommes nettes dues par la défenderesse.

#### DEPENS :

Le demandeur est représenté par son organisation syndicale.  
Seuls les droits de greffe lui sont dus.

#### PAR CES MOTIFS :

**le Tribunal, statuant contradictoirement, en prosécution de cause,**

<sup>56</sup> <sup>56</sup> L'article 2 de la même loi définit la notion de rémunération comme suit :  
« 1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;  
2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;  
3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement. ... ».

<sup>57</sup> Cass., 11 décembre 2006, S.04.0143.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>58</sup> Cass. 6 février 2006, S.05.0063.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 10 mars 1986, Pas., 1986, I, 868.

Dit la demande recevable et fondée dans les limites ci-après,

Condamne la SA ENTREPRISES J. L à payer au demandeur, Monsieur P; H les sommes suivantes :

- la somme de 17.561,79 € bruts au titre d'indemnité de rupture,
  - la somme de 11.482,70 € nets au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
  - la somme de 1 € provisionnel au titre d'écochèques 2019,
- à augmenter des intérêts légaux sur les sommes nettes dues à partir du 23/04/2019 ;

Condamne la défenderesse à émettre et à communiquer au demandeur un nouveau formulaire C4, en faisant référence au présent jugement au titre de motif précis du chômage et ce dans le mois du prononcé du présent jugement ;

Déboute le demandeur du surplus de sa demande (les astreintes) ;

Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance, et constate que le demandeur n'en n'a pas exposé ayant été représenté par son organisation syndicale ;

Condamne la défenderesse au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ;

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

Fait et prononcé , en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY du Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN.

Présents :

Madame [REDACTED] Juge, présidant l'audience,  
Monsieur [REDACTED] juge social au titre d'employeur,  
Monsieur [REDACTED] Juge social au titre d'ouvrier,  
Monsieur [REDACTED] Greffier.

