

La partie défenderesse n'a pas communiqué les motifs du licenciement à la partie demanderesse.

L'employeur en défaut est tenu de verser au travailleur une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (article 7 de la C.C.T. n° 109).

La demande est fondée à concurrence de 6.137,76 euros x 2/9 semaines = 1.363,95 euros.

Cette somme est calculée sur la base de l'indemnité déclarée versée en compensation de neuf semaines de préavis, seul élément certain permettant le calcul de la rémunération (lire ci-avant, le point relatif à l'indemnité complémentaire compensatoire de préavis réclamée).

### **f. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

« 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 » (article 8 de la C.C.T. 109 rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014).

En commentaire à cette disposition, la C.C.T. n° 19 précise que

« 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 ».

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur (...) et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable (article 10).

En l'espèce, la partie défenderesse invoque le fait que la partie demanderesse n'ait pas atteint tous les objectifs fixés et ait adopté une attitude négative au sein de l'entreprise.

La partie défenderesse dépose un courriel du 15 juillet 2016 adressé par le responsable de la partie demanderesse à celle-ci, relevant l'absence de nouveaux clients ainsi que le manque de prospection, particulièrement par téléphone (« 0 calling »).

L'évaluation de la partie demanderesse le 6 septembre 2016 relève que la partie demanderesse doit encore « s'organiser afin de ne pas laisser de côté les actions pour obtenir de nouveaux clients externes, pour Q. ».

Est également relevé que la partie demanderesse « doit faire plus attention à la manière dont [elle] parle de Q. (de [sa] direction et des décisions prises par Q.) avec [ses] collègues. [Elle doit] éviter d'évoquer des sujets, en réunion générale, qui, a priori, n'ont rien à voir avec les points du jour à discuter lors de ces réunions (référence à la réunion du mois de juin). [Elle doit s']adresser de manière plus professionnelle et/ou courtoise avec [sa] direction lors de réunions » (*idem*).

Le responsable de la partie demanderesse précise en conclusions :

« De manière générale, Kevin a effectué un travail acceptable au niveau du développement de son

Un point d'attention est mis sur l'attitude contestataire qu'il a envers sa direction et les décisions prises par cette dernière. Ainsi que sur sa manière de communiquer, qui n'est pas toujours adéquate. Cela crée des tensions qui pourraient être évité[s] entre les collègues et la direction » (*idem*).

Le responsable de direction signe l'évaluation et renseigne le refus de la partie demanderesse de la signer également.

Sur ces éléments, la décision de licencier la partie demanderesse repose sur des motifs qui ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

La demande n'est pas fondée sur ce point.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : MM. F. Lefèbvre, M. Pirlet et F. Lambotte. Greffier : M. P. Sion.

Plaid. : M<sup>es</sup> W. Saint-Remy et Meyers (*loco* P. Verachtert).

J.L.M.B. 18/716

### **Observations**

#### **La communication des motifs du licenciement en application de la C.C.T. n° 109**

En vertu des articles 3 et suivants de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, l'employeur – qui n'a pas communiqué au travailleur, par écrit, de sa propre initiative, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement de celui-ci<sup>1</sup> – est tenu de communiquer au travailleur qui lui en fait la demande, par lettre recommandée et dans le délai prescrit, les « éléments qui permettent [à ce dernier] de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement »<sup>2</sup>. Cette communication des motifs du licenciement doit alors, suivant l'article 5 de la C.C.T. n° 109, prendre la forme d'une lettre recommandée<sup>3</sup>.

En l'absence de communication des motifs concrets du licenciement suite à une demande régulière du travailleur, l'employeur est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération. La communication tardive des motifs ou leur communication sans recours au médium imposé de la lettre recommandée entraîne la même sanction.

Dans le cas d'espèce commenté, l'employeur, en réponse à la demande régulière du travailleur de lui communiquer les motifs du licenciement, s'est contenté de le renvoyer à la justification verbale qui lui avait été fournie le jour de son licenciement, sans les préciser par écrit. En tout état de cause, la reformulation de ceux-ci n'aurait pas suffi à éviter la sanction puisque la réponse de l'employeur a pris la forme d'un courriel<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Voy. l'article 6 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

<sup>2</sup> Article 4 de la C.C.T. n° 109.

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur le contenu de la convention collective de travail n° 109, nous renvoyons le lecteur vers l'impressionnante étude jurisprudentielle réalisée par A. Fry (A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. Clesse et H. Mormont (sous la direction de), *Actualités et innovations en droit social*, Formation permanente CUP, Liège, Anthemis, 2018, n° 182, pp. 7-118).

<sup>4</sup> Toutefois, A. V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux ont relevé des décisions qui ont admis la validité de la

Or, la première communication des motifs – pour autant qu'elle soit établie – ne permet pas à l'employeur de se prévaloir de l'exception prévue à l'article 6 de la C.C.T. n° 109 – à savoir la communication des motifs d'initiative par l'employeur – puisqu'elle n'avait pas pris la forme de l'écrit. Notons que cette disposition n'impose par contre pas la transmission sous pli recommandé de cet écrit<sup>5</sup>.

Par ailleurs, outre la sanction civile dont il vient d'être question, l'absence de communication des motifs par l'employeur ou leur communication irrégulière, alors que le travailleur en avait régulièrement fait la demande, aura une incidence sur la répartition de la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement<sup>6</sup>.

Quentin CORDIER  
Assistant à l'ULiège

## Sommaire\*

### Cour du travail de Liège, division de Liège (2<sup>e</sup> chambre A)

10 septembre 2018

#### **Droit du travail – Harcèlement – Protection – Motifs étrangers à la plainte.**

*Les motifs du licenciement doivent être étrangers non seulement au dépôt de la plainte pour harcèlement mais aussi aux faits invoqués dans celle-ci. Il n'est cependant pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral.*

J.L.M.B. 18/629

## Bibliographie

**Les rémunérations alternatives**, N. WELLEMANS, Limal, Anthemis, 2018, 87 €.

1. N. Wellemans exerce la fonction de juriste d'entreprise auprès du secrétariat social Group S. Elle est, notamment, l'auteur de l'ouvrage *Les rémunérations alternatives* qui fait l'objet d'une édition actualisée chaque année.

2. L'ouvrage se structure en vingt-deux chapitres. En guise d'introduction, N. Wellemans dresse un – très – bref portrait de la notion de rémunération en droit du travail, de la sécurité sociale et fiscal. Destinée aux novices, cette introduction permettra au plus chevronné d'avoir à portée de main un relevé synthétique de la matière ; l'intérêt de l'ouvrage ne se situe pas à ce niveau.

Après un premier chapitre relatif à la notion d'avantage en nature, les chapitres qui suivent sont consacrés à différentes formes de rémunérations – alternatives –, telles que les avantages non récurrents liés aux résultats, les éco-chèques ou encore les outils I.T. Chaque chapitre présente une structure similaire : le cadre légal de la forme alternative de rémunération à celle en espèces est

<sup>5</sup> Voy. notamment : A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, p. 35 ; A.-V. MICHAUX, S. GÉRARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) », *op. cit.*, p. 332.

dressé, le traitement fiscal et social de l'avantage est examiné et ses impacts en droit du travail sont mis en avant.

3. Peut-être vous êtes-vous déjà demandé quelles sont les démarches à entreprendre pour octroyer une prime bénéficiaire aux salariés (pp. 363-370), quel est le régime d'imposition en cas d'octroi d'un G.S.M. de société à un travailleur (pp. 315-323), quelles sont les charges sociales à supporter par l'employeur et le travailleur pour l'avantage retiré des options sur action (pp. 294-295) ou encore comment chiffrer l'avantage que représente la crèche d'entreprise dans le calcul de l'indemnité de préavis (p. 143) ?

Il s'agit d'autant de questions d'ordre pratique qui trouvent réponse dans l'ouvrage. Ainsi, par exemple, N. Wellemans nous explique que sauf exceptions, l'avantage retiré des options sur actions ne relève pas du champ d'application de la notion de rémunération pour l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Quant à la crèche d'entreprise, l'économie qu'elle permet de réaliser pour le travailleur – et non le coût qu'elle représente pour l'employeur – fait partie intégrante de la base de calcul de l'indemnité de préavis (p. 143).

4. Différents modèles de conventions collectives de travail ou de conventions individuelles sont proposés. Ainsi, l'employeur qui souhaite octroyer des titres-repas à ses travailleurs aura à sa disposition un modèle de convention collective de travail en ce sens (pp. 495-499). De même, celui qui souhaite dresser les contours de l'utilisation des véhicules de société pourra conclure avec les salariés une *car policy* dont le contenu s'est étoffé au fil des différentes éditions (pp. 681-688).

La présence de nombreux exemples qui illustrent les différentes problématiques qui y sont traitées, tels que l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature pour la mise à disposition gratuite d'une voiture de société (p. 563) ou la mise en œuvre d'un plan complémentaire de pension au niveau de l'entreprise (pp. 392-393), renforce l'aspect pratique de l'ouvrage.

5. Outre les avantages de toute nature, les thèmes des droits d'auteur, de la norme salariale et des frais propres à l'employeur sont évoqués. Ce dernier sujet revêt une importance particulière pour le travailleur en charge de l'administration du personnel. En effet, il n'est pas toujours aisé de déterminer si les montants octroyés aux salariés sont exclus du champ d'application de la notion de rémunération car ils constituent un remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur. L'auteur apporte des informations précieuses à ce sujet.

6. *Les rémunérations alternatives* s'adresse principalement aux praticiens du droit ou aux spécialistes de l'administration du personnel qui veulent obtenir une réponse précise à propos d'un point technique de droit. La table des matières est structurée de façon efficace afin de permettre au lecteur de trouver rapidement la réponse à la question posée.

On appréciera l'accessibilité de l'ouvrage, du fait notamment des multiples exemples qui illustrent la matière. Il intéressera probablement moins les chercheurs qui n'y trouveront pas de réflexions détaillées sur les différents points de droit évoqués ni de relevé exhaustif de jurisprudence.

Renaud LINGUELET

\* \* \*

**Droit pénal social. Questions spéciales et d'actualité**, sous la coordination de M. MORSA et Ph. GOSSERIES, Larcier, 2018, 85 €.

L'ouvrage recensé rassemble seize contributions consacrées à diverses questions de droit pénal social variées, qu'il n'est pas possible de toutes évoquer ici. On retiendra entre autres deux études fouillées du blanchiment de capitaux, respectivement d'Aurore Vandendaele (chapitre 1) et de Ph. De Coster et A. El-Khoury (chapitre 8), une intéressante analyse du droit de contrôler la situation familiale des chômeurs d'A.-L. Roty (chapitre 10) ou encore les très riches réflexions de K. Nevens sur la difficulté de lutter, par la voie pénale, contre le dumping social (chapitre 16). Enfin, l'ouvrage contient deux contributions de qualité sur des questions trop rarement traitées, l'une de M. Simon sur les saisies et la confiscation (chapitre 4) et l'autre sur les infractions pouvant être commises sur les chantiers de construction, signée par J.-M. Demarche (chapitre 5).

Fabienne KÉFER