

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DE LIEGE  
DU 13 OCTOBRE 2023**

Sixième chambre

En cause :

Madame M.

Partie demanderesse,  
ayant comparu par son conseil, Maître (...) avocat, à 4000 LIÈGE,

Contre :

La s.a. WBCC, BCE: (...), dont le siège social est établi (...)

Partie défenderesse,  
ayant comparu par son conseil, Maître (...) 4020 LIÈGE, avocat, à (...)

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête Introductive d'instance et son annexe déposées au greffe le 1<sup>er</sup> juillet 2022 ; -- l'ordonnance 747§ 1 du Code judiciaire rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre bis du Tribunal de céans le 4 octobre 2022 ;
- les conclusions de la s.a. WBCC reçues au greffe le 5 décembre 2022 ;
- les conclusions de Mme M. déposées au greffe le 2 février 2023 ;

- les conclusions additionnelles de la s.a. WBCC reçues au greffe le 3 avril 2023 ;
- les conclusions de synthèse de Mme M., déposées au greffe le 3 mai 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. WBCC reçues au greffe le 2 juin 2023;
- le dossier de Mme M. déposé au greffe le 3 mai 2023 ;
- le dossier de La s.a. WBCC reçu au greffe le 22 juin 2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 8 septembre 2023.

## 1. L' OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 1 e juillet 2022, Mme M. poursuit la condamnation de la s.a. W. B. C. C. , en abrégé WBCC, à lui payer :

- à titre principal, la somme de 16.247,33 € à titre d'indemnité visée à la loi du 10 mai 2007 ;
- à titre subsidiaire, la somme de 10.623,30 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

le tout à augmenter des intérêts à dater du 1er octobre 2021 et des dépens.

## II DISCUSSION

### A. Les faits

Mme M. a débuté sa collaboration avec la s.a. WBCC en qualité d'intérimaire en juillet 2019.

Elle a été ensuite occupée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, du 1 er décembre 2020 au 31 mai 2021.

Durant cette période, Mme M. a été absente (voir pièces n° 2 à 65 du dossier de la s.a. WBCC):

- le 16 et 17 février 2021 pour maladie ;
- l'après-midi du 31 mars 2021 pour un rendez-vous médical ;
- du 6 avril au 9 avril 2021 pour maladie ;
- l'après-midi du 21 mai 2021 pour des rendez-vous médicaux.

Les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein démarrant le 1 er juin 2021. Mme M. est engagée en qualité d'opérateur Rétention. nu service Clients, division Support Technique (voir pièce n° 1 du dossier de Mme M.

Il n'est pas contesté que Mme M. a été absente aux dates suivantes (voir pièces n° 7 à 10, 12 et 13, 15 et 16 et 17 du dossier de la s.a. WBCC)

- le 2 juin 2021;
- du 23 au 27 juin 2021;
- le 8 juillet 2021;
- du 20 au 31 juillet 2021;
- du 10 août au 5 septembre 2021;
- du 6 au 12 septembre 2021;
- du 18 septembre au 16 octobre 2021.

Il n'est pas plus contesté que Mme M. été en congé aux périodes suivantes :

- le 4 juin 2021 (4h);

- le 8 juin 2021 (7h);
- le 9 juin 2021 (4h30);-
- le 14 juin 2021;
- du 12 au 16 juillet 2021;
- du 2 au 9 août 2021;
- du 13 au 17 septembre 2021.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, la s.a. WBCC met fin au contrat la liant à Mme M. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 semaines de rémunération (voir pièce n°2 du dossier de Mme M.)

Le formulaire C4 mentionne comme motifs précis du chômage : « Les absences répétées nuisent au bon fonctionnement du service. » voir pièce n° 3 du dossier de Mme M.),

Par courrier du 25 octobre 2021, Mme M. a sollicité la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Le 24 novembre 2021, la s.a. WBCC lui a répondu ceci :

La décision de vous licencier a été motivée par le fait que vos absences fréquentes et imprévisibles pour cause de maladie ont mis en péril le planning du département Rétention, dont vous faisiez partie, et l'organisation de celui-ci. En effet, combinées à vos périodes de congés, vos absences pour maladie ont eu pour conséquence que vous n'avez presté que 6 jours de travail sur les mois de juillet, août et septembre 2021 (aucune prestation en août et septembre) ; or ces mois sont, comme vous le savez, caractérisés par un grand volume d'appels. En tant que Conseillère en rétention, vous deviez prendre plus de 40 appels par jour. Vos absences répétées et imprévisibles ne permettaient plus d'établir un planning et un forecast correct des appels à prendre. Cela obligeait constamment vos responsables à revoir le staffing, et le cas échéant à limiter les congés de vos collègues, ce qui n'était plus tenable. Par ailleurs, pour éviter un problème d'accessibilité, le département Rétention a dû systématiquement faire appel à un partenaire externe pendant vos absences, ce qui a représenté un coût non négligeable pour la société. »

## B. Quant au licenciement discriminatoire

### 1. Position des parties

Mme M. considère que le licenciement dont elle a fait l'objet est discriminatoire sur base de son état de santé. Elle fait valoir que la justification de l'employeur, à savoir des absences répétées, ne peut être retenue dans la mesure où il s'agit, en fait, d'inquiétude future sur son état de santé. Les problèmes de santé présentés sont de plus liés au management de Mme G, engagée en février 2021. Jusqu'alors, elle n'avait jamais rencontré le moindre problème. Elle n'a jamais perdu sa motivation. Les absences ont augmenté en raison d'un contexte de PMA et de l'entrée en fonction de Mme G. En juillet 2021, il n'y a pas eu d'entretien de fonctionnement mais bien un entretien inopiné par visioconférence en présence de deux collègues. Elle a dû être placée en incapacité au vu de l'attitude de sa supérieure. L'employeur entendait se séparer d'elle dès le 27 juillet 2021. Elle a dû être suivie par un psychologue.

La s.a, WBCC conteste le caractère discriminatoire du licenciement. Elle relève les absences répétées de Mme M. qui désorganisaient le bon fonctionnement du service. Mme M. avait perdu sa motivation et tentait d'éviter le poste d'appel. Il lui a été reproché son attitude lors de deux entretiens de fonctionnement. Elle rappelle que, sur une période de 3 mois, Mme M. n'a presté que 6 jours de travail, Ses absences ont été imprévisibles. Ses absences obligeaient les responsables à revoir les plannings pour que le nombre d'appels que Mme M. devait passer soit respecté. Elle a dû faire appel à un partenaire extérieur pour l'aider et pallier les absences de Mme M. Cette aide a eu un coût non négligeable. L'entretien prévu en septembre 2021 n'a jamais pu avoir lieu au vu de l'incapacité de travail de Mme M. n'a pas été possible de la transférer vers un autre service. Mme M. il a multiplié ses absences à partir du moment où elle a signé un CDI. Elle n'a jamais été au courant de problèmes rencontrés avec Mme G.

Il n'est pas contesté qu'elle envisageait de licencier Mme M. 3ès le mois de juillet 2021 en raison non seulement de ses absences mais également d'autres griefs. Enfin, si le licenciement était fondé sur l'état de santé, il ne pourrait s'agir que de son état de santé passé qui n'est pas un critère protégé par la loi du 10 mai 2007.

## 2. Position du Tribunal

### a) En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En son article 3 et son article 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. » (souligné par le Tribunal),

L'article 28 § 1<sup>er</sup> dispose que : « Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise qu'« il ne suffit pas qu'une personne prouve a fait l'objet d'un traitement défavorable, Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites » (voir CC, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », in Comprendre et pratique le droit de fa lutte contre les discriminations, éd. A NTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141).

La Cour du travail ajoute que « Ce fait doit être établi et pas simplement allégué, car le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a donc pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi. » (c. Trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2016/AB/ 133, www.unia.be).

il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de Ici charge de la preuve.

Dans de nombreux cas, c'est un ensemble de faits combinés, autrement dit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination (voir RINGFLHEIM J., VAN DER PLANCKE V., op.cit., p. 142).

Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge.

Le choix des adjectifs « actuel ou futur » peut interpeller mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique.

La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, il y a donc lieu de se référer aux travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.

Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leurs collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche.

Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée.

Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers, la Cour du travail de Liège considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé (voir c. trav. Liège (div. Liège) (vac.) (2e ch.) n° 2016/AL/484, 18 juillet 2017, J.L.M.B. 2018, p. 1844).

#### b) En l'espèce

La notion « état de santé actuel » au sens de l'article 3 de la loi anti-discrimination est claire et vise l'état de santé au moment du licenciement.

La référence, comme motif du licenciement sur le formulaire C4, à la longue absence, qui ne peut être causée que par la maladie en cours, laisse présumer qu'il y a discrimination en raison de l'état de santé actuel.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve contraire, à savoir que le licenciement n'est pas fondé sur la maladie mais est dû à des problèmes d'organisation du travail (voir c. trav. Bruxelles (3e ch.) n° 2018/AB/533, 18 février 2020, J.T.T. 2021, liv. 1387, 49).

Le Tribunal considère que Mme M. apporte à suffisance de droit des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'état de santé dans la mesure où le licenciement intervient pendant une période d'incapacité et où le formulaire C4 fait clairement référence à ses absences répétées.

Cependant, le fait que le licenciement soit intervenu pendant une période d'incapacité de travail peut permettre d'analyser celui-ci sous le prisme des lois du 10 mai 2007. Cette seule circonstance factuelle, isolée de toutes les autres, est cependant insuffisante pour considérer que, au moment où la décision de congé est arrêtée par l'employeur, elle est susceptible de justifier une discrimination basée sur l'état de santé (Trib. trav. Liège (div. Namur), 13 décembre 2021, R.G. 20/583/A, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que le traitement différencié était objectivement justifié par un but légitime (contrôle de légitimité) et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

La s.a. WBCC fait état d'une désorganisation de son service en raison des absences inopinées de Mme M.

Mme M. ne conteste pas que sa fonction consistait « à négocier avec les clients de la SA V00 qui prévoient de résilier leur abonnement. Il lui était ainsi demandé de comprendre les raisons du client et de lui proposer des solutions pour éviter l'annulation; l'objectif étant de rassurer, retenir et fidéliser les clients qui souhaitent quitter VOO. Dans le cadre de cette fonction, elle devait traiter au moins 40 appels téléphoniques par jour. Elle devait en outre assurer un suivi efficace et fonctionnel de ses dossiers, » (voir p. 3 des conclusions de la s.a, WBCC).

En l'état, le Tribunal considère que la s.a. WBCC prouve à suffisance de droit avoir vu son service désorganisé par les absences, parfois courtes et de dernières minutes, de Mme M.

Le Tribunal en veut pour preuve les éléments suivants :

- à dater du 1er juin 2021, date du début du CDI, Mme M. a peu travaillé, comptabilisant 7 périodes d'incapacité de travail sur une période de 4 mois ;
- de juillet à septembre 2021, Mme M. n'a presté que 6 jours de travail ;
- les certificats sont espacés de quelques jours et font état d'une incapacité de travail d'un ou de plusieurs jours, sans continuité ;
- la s.a. WBCC a dû faire appel à une société externe pour pallier les absences de Mme M., ce qui a engendré un coût non négligeable (voir pièce n° 27 du dossier de la s.a. WBCC) ;
- la s.a. WBCC a envisagé de transférer Mme M. vers un service administratif qui n'a pas accepté (voir pièce n° 10ter du dossier de la s.a. WBCC) ;
- un entretien de fonctionnement était prévu le 20 septembre 2021 avec Mme M qui n'a pu cependant se tenir en raison d'une nouvelle incapacité de travail (voir pièce n° 18 du dossier de la s.a. WBCC) ;
- Mme M. ne pouvait ignorer la problématique qui lui avait été expliquée lors d'un entretien de fonctionnement le 10 juin 2021 ; les reproches sont les suivants :
  - le taux d'absentéisme,
  - les demandes répétitives de prendre des heures à ici fin de la matinée ou les demandes de congé le matin même,
  - ses demandes fréquentes pour recevoir des taches pour se mettre hors appel,
  - ses demandes irrégulières (même si acceptées) impactaient les opérations et se répercutaient sur ses collègues » ( voir pièce n° 10bis du dossier de la s.a. WBCC),
- Mme M. faisait preuve d'une certaine démotivation, comme mentionné ci-dessus, en tentant de se décharger des appels qu'elle devait donner (voir pièces n° 10ter et 28 du dossier de, la s.a. WBCC).

Le Tribunal est également intrigué par le fait qu'alors que Mme M. a commencé à travailler pour le compte de la s.a. WBCC à partir du mois de juillet 2019, ce n'est que lorsqu'elle passe sous CDI que les absences se multiplient au point que sur une période de 3 mois, elle n'a presté que 6 jours de travail.

Mme M. fait grand cas du fait que la s.a. WBCC a envisagé son licenciement dès le mois de juillet 2021. Ce fait est difficilement contestable au regard de l'objet même des mails « Licenciement Conseillère Rétention » et n'est d'ailleurs pas contesté.

Cependant, à l'instar de la s.a. WBCC, le Tribunal relève que les reproches formulés ne concernent pas que les absences répétées de Mme M. mais également son manque de motivation, le fait de solliciter en dernière minute des congés, désorganisant le service et des manquements fréquents.

Mme M. fait valoir que ses problèmes de santé sont dus au management agressif de Mme G. sans cependant le démontrer.

En tout état de cause, l'employeur n'en a pas été informé.

il a été jugé que :

- Dès lors que des absences fréquentes et de courte durée sont, plus que d'autres, de nature à créer des problèmes organisationnels, un employeur est, sans verser dans une quelconque forme de discrimination, fondé à appliquer une politique différenciée de contrôle des incapacités de travail basée sur ces critères, ce à l'effet d'objectiver le phénomène et, si un lien de cause à effet avec les conditions de travail apparaît, de prendre des mesures destinées à y remédier c. trav. Bruxelles, 23 mai 2022, R.G. 2021/AB/124, www.terrobbois.be),
- Dans une maison de repos et de soins, qui doit faire face à ses obligations journalières vis-à-vis de résidents qu'elle ne peut laisser sans soins, il paraît légitime, après s'être accommodé tant bien que mal de la situation par le biais de mesures palliatives (adaptation des tableaux de planning pour reporter la charge de travail sur ses collègues, appel à des intérimaires, conclusion de CDD), de vouloir mettre fin à la désorganisation générée par les fréquentes incapacités de la travailleuse licenciée, une distinction directe pouvant, notamment, être justifiée par un but légitime et pour peu que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ( Trib, trav, Liège (div. Verviers), 7 décembre 2022, R.G. 21 /408/A, www.terralaboris.be).
- Les absences nombreuses et ponctuelles d'un travailleur (contractuel) fréquemment malade, sources de désorganisation de l'administration qui l'occupe, auxquelles s'ajoute un taux de productivité insuffisant, constituent un motif étranger à la suspension du contrat de travail pour interruption de carrière, justifiant le licenciement.  
Le travailleur ne rapporte pas la preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur lorsque son licenciement est motivé par ses absences nombreuses et ponctuelles, la désorganisation qui en découle pour son employeur et un taux de productivité insuffisant voir c. trav. Bruxelles (4e ch.) 2017/AB/332, 24 mai 2018, .11,M.B. 20)8, liv. 39, p. 1866).

En conclusion, le Tribunal considère que la s.a. WBCC prouve avoir cherché des solutions avant de procéder au licenciement de Mme M (transfert de , service) et la désorganisation du service (nécessité de faire appel à un partenaire externe).

Partant, le recours n'est pas fondé.

### C. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

#### 1. Position des parties

Mme M. explique avoir toujours exercé sa fonction avec rigueur et probité.

La preuve en est qu'elle a été engagée sous CDI après des contrats intérimaires et un CDD. La prise de congé ne peut lui être reproché, ayant fait l'objet d'un accord de la part de l'employeur. Un employeur normal et raisonnable n'aurait pas pris la même décision.

La s.a. WBCC souligne que le licenciement a été motivé par les nécessités de fonctionnement. Les absences de Mme M. ont désorganisé le service.

#### 2. Position du Tribunal

##### a) En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « 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 rétablissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le commentaire de l'article précise que « 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. »

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 du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- Soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, ;
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A, FRY, « LA CCT n° 109: amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »), in Actualités et innovations en droit social, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. C. relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime,
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs,
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement),
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. C., Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, n°4, 2014, P. 9).

L'article 10 stipule que «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. »

Le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve.

Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement (voir W. Van Eeckhoutte, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », SocialEye News, Kluwer, 18 février 2014),

#### b) En l'espèce

Le Tribunal a considéré, supra, que le licenciement était fondé sur les nécessités de fonctionnement et sur l'attitude de Mme M.

La question qui se pose est de déterminer si un employeur normal et prudent aurait pris la décision de la licencier dans ce contexte.

Le Tribunal est d'avis que tel aurait été le cas.

Le Tribunal épingle les éléments suivants :

- Mme M. a commencé à travailler en juillet 2019 pour la s.a. WBCC sous contrat intérimaire, puis sous CDD, avant de conclure un CDI débutant le 1<sup>er</sup> juin 2021 ; le Tribunal en déduit qu'alors, Mme M donnait entière satisfaction ; c'est pourtant au moment de la pérennisation des relations de travail que Mme M. a multiplié les absences, au point qu'elle n'a presté que é. jours sur trois mois de temps ;
- Mme M. a été informée de la désorganisation qu'entraînaient ses absences inopinées que ce soit pour quelques heures de congé (parfois demandées le jour-même) ou pour maladie, lors de deux entretiens, l'un le 10 juin et l'autre le 20 juillet 2021 ;
- un entretien était prévu le 20 septembre 2021, soit au retour de congé de Mme M , mais n'a pu se tenir compte tenu du dépôt d'un nouveau certificat médical faisant état d'une incapacité de travail pour un mois ;
- la s.a, WBCC a dû faire appel à une société externe pour pallier les absence de Mme M ce qui a engendré un coût non négligeable ;
- Mme M faisait preuve d'une certaine démotivation en se déchargeant, de temps en temps, de sa tâche principale, à savoir donner des appels aux clients,

La demande n'est pas fondée.

#### DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours non fondé, .

Déboute Mme M. de ses demandes,

La condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.a. WBCC à 1.650,00 € ainsi qu'à la contribution de 22 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de

(...), Juge président la chambre,

(...), Juge social employeur,

(...), Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 13/10/2023 par (...), juge président la chambre, assistée de (...), greffier assumé en application de l'art. 329 CJ.