

|                          |
|--------------------------|
| Numéro de répertoire     |
| 2023/ 1363               |
| Date de la prononciation |
| 18/07/2023               |
| Numéros de rôle          |
| 22/119/A                 |

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

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**division de Huy**

**Cinquième chambre**

**Jugement**

En cause :

Madame Caroline D , RN , domiciliée à .

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Marie-Noëlle R, loco Maître Stéphane R avocat à

Contre :

L'ASBL CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION, en abrégé **COF**, inscrite à la BCE sous le numéro 0451.480.758, dont le siège social est établi à 4540 Amay, rue du Parc Industriel, 6 allée 2.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Pascal B , avocat à

Requête déposée au greffe le 8/04/2022.

A l'audience publique tenue en langue française le 12/06/2023, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

**LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :**

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/06/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

**A. PROCEDURE**

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame DI déposée au greffe le 8/04/2022 ;
- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 17/06/2022 ;

- pour Madame D , ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 27/01/2023, ses conclusions additionnelles et son dossier déposés au greffe le 3/05/2023 ainsi que pour son dossier à l'audience du 12/06/2023 ;
- pour le COF, ses conclusions principales déposées au greffe le 21/09/2022, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 7/04/2023 et ses ultimes conclusions de synthèse déposées au greffe le 30/05/2023 et son dossier déposé à l'audience du 12/06/2023 ;
- le procès-verbal d'audience.

## **B. OBJET DES DEMANDES**

### **B.1. Demande de Madame D**

#### **B.1.1. En termes de requête introductive d'instance**

Madame D postule la condamnation du COF à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- 1,00 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 1,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Elle poursuit également la condamnation du COF au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 3/06/2021 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens non liquidés à titre d'indemnité de procédure et 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, elle réclame l'exécution provisoire du Jugement à intervenir.

#### **B.1.2. En termes de conclusions principales et de synthèse**

Madame D chiffre ses demandes à la somme 17.039,60 EUR brut à titre de licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération et à la somme de 3.000 EUR net à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des Intérêts de retard au taux légal depuis le 3/06/2021 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens liquidés à 3.000,00 EUR titre d'indemnité de procédure et 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **B.2. Thèse du COF**

Le COF considère que les demandes de Madame D sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000,00 EUR d'indemnité de procédure.

### C. FAITS

#### 1.-

Le 1/03/2006, Madame D est entrée au service du COF dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps partiel (19h/semaine).

Elle était affectée aux tâches suivantes : « *Formatrice – Agent d'insertion* ».

Par la suite, les parties ont signé différents avenants au contrat de travail :

- le 1/06/2006 : à partir du 1/06/2016, le temps de travail de Madame D est passé à 4/5<sup>ème</sup> ou 30,40h/semaine,
- le 1/04/2012 : les parties se sont accordées sur le fait que l'horaire de Madame D était variable,
- le 22/12/2017 : à partir du 1/01/2018, Madame D est passée de l'échelle 4.2 à l'échelle 5 en tant que coordinatrice andragogique,
- le 31/01/2019 : à partir du 1/02/2019, le temps de travail de Madame D a été augmenté à 9/10<sup>ème</sup> ou 34h12,
- le 29/03/2019 : à partir du 1/04/2019, le contrat de travail de Madame D est devenu en partie ordinaire (à hauteur de 15,12h/semaine) et en partie APE (19h/semaine),
- le 17/12/2019 : à partir du 1/01/2020, le temps de travail de Madame D a été réduit à 19h/semaine.

Dans l'intervalle, le 19/06/2018, Madame Céline S a été nommée directrice générale, en remplacement de Monsieur Etienne L , dont la gestion semblait catastrophique.

#### 2.-

Par courrier recommandé du 3/06/2021, le COF a notifié à Madame D son licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 8 mois et 24 semaines de rémunération.

Par courrier du 16/06/2021, le COF a indiqué à Madame D que :

*« (...) Pour autant que de besoin, je vous confirme que le paiement de l'indemnité de rupture de contrat sera mensualisé conformément aux dispositions visées à l'article 1<sup>er</sup> 2° de l'AR du 29/08/1985 définissant les entreprises en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables visées à l'article 39bis de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail.*

*En effet, par suite de pertes, l'entreprise présente un actif net réduit à un montant inférieur à la moitié du capital social.*

*Je donne des instructions à notre secrétariat social en ce sens.*

*Le premier paiement faisant référence aux prestations du 01/06 au 03/06/2021, de la prime de fin d'année, des pécules de vacances ainsi que le paiement des heures supplémentaires pour un montant total de 7 672,86 € vous est versé ce 16/06/2021 (...) »*

**3.-**

Le 3/06/2021, un mouvement social a été déclenché.

Il a pris fin après 3 jours.

Les parties sont contraires quant aux motifs à l'origine de celui-ci.

Elles s'accordent cependant pour dire que, dans ce contexte, le COF a formulé une proposition de réintégration de Madame D [redacted] dans ses anciennes tâches, à l'exception toutefois de la responsabilité de la gestion des réunions formateurs andragogiques, de la planification des horaires et de l'accompagnement des nouveaux membres du personnel.

Cette proposition stipulait également que les reproches formulés à l'égard de Madame D [redacted] valait avertissement.

Par courriel du 11/06/2021, Madame D [redacted] a informé le COF qu'elle refusait la proposition.

**4.-**

Sur le formulaire C4 délivré le 15/06/2021, l'on peut lire à la rubrique « Motif précis du chômage » *Pour la nécessité du bon fonctionnement des services et de la structure ».*

Par courrier recommandé du 21/06/2021, Madame D [redacted] a sollicité la communication des motifs du licenciement sur pied des dispositions de la C.C.T. 109.

Par courrier recommandé du 13/08/2021, le COF a répondu à Madame D [redacted] que :

*« Nous avons bien pris connaissance de votre courrier du 21/06/2021 demandant les motifs de votre licenciement, dont je vous rappelle qu'il a fait l'objet de plusieurs entrevues préalables avec vous-même.*

*Les faits ayant conduit au licenciement ont déjà été exposés et communiqués lors de plusieurs échanges avec la Direction et le Bureau Exécutif, constitué d'une délégation du Conseil d'administration, le 2 juin 2021.*

*Des difficultés et manquements dans la posture professionnelle ont été constatés. Ces comportements ne pouvaient être admis dans le cadre d'un poste de coordinatrice et entravaient le bon fonctionnement des services.*

*De fait, depuis 2019, plusieurs faits répétitifs se sont produits :*

1. *Des faits d'insubordination nombreux et problématiques ont été constatés et dénoncés, qui ont fait l'objet de mises au point sans toutefois que votre attitude en soit modifiée. Par ailleurs, je vous rappelle que l'accumulation de ces difficultés ont donné lieu à un entretien disciplinaire, en présence de la délégation syndicale, en date du 15/09/2020, et suite à une nouvelle attitude particulièrement agressive, tournée vers la Direction Générale elle-même.*

*Malgré le nouveau cadre de travail proposé suite à votre entrevue en entretien disciplinaire (relance du Comité de Coordination), plusieurs attitudes problématiques sont réapparues, menant à une rupture de la collaboration.*

2. *Plusieurs travailleurs sous votre responsabilité ont exprimé des difficultés quant à /a manière dont vous communiquez, non adéquate et attentatoire. La Direction elle-même a en outre été interpellée au sujet d'une réduction du taux de TVA pour des travaux personnels, que vous avez tenté de vous octroyer en violation des règles fiscales s'imposant à notre ASBL.*
3. *Vous avez persisté à ignorer plusieurs tâches et demandes de la direction, tels que les congés et l'organisation des services posant des difficultés de gestion interne.*

*Tous ces aspects problématiques ont été discutés avec vous et ont fait l'objet d'évaluations à plusieurs reprises.*

*Faute d'amélioration de votre comportement, la relation avec les membres du personnel et la direction s'est encore dégradée fin 2019 et durant le premier semestre de l'année 2021.*

*Malgré ces événements répétitifs le Conseil d'Administration, en concertation avec la délégation syndicale, a proposé votre réintégration aux mêmes conditions salariales et en préservant la principale fonction du poste de coordination, à savoir l'écriture et le développement des projets.*

*Vous avez décliné cette proposition de réintégration et avez été informé des modalités de paiement de votre préavis.*

*Il est établi que votre licenciement repose sur des motifs légitimes, en lien avec votre attitude au travail et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise... »*

5.-

Le 8/04/2022, Madame D a initié la présente procédure.

#### **D. RECEVABILITE**

6.-

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

## E. ANALYSE DU TRIBUNAL

### E.1. Caractère manifestement déraisonnable du licenciement

*En droit*

Etendue du contrôle du juge

7.-

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement dispose (le Tribunal souligne) :

*« 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. »*

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise que (le Tribunal souligne) :

*« 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 rétablissement 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 ».*

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne encore :

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

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

Dans son analyse, il incombe au Tribunal de vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner :

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
- o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable (V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Or., 2019/10, pp. 14, 15&24).

#### Charge de la preuve

8.-

L'article 10 de la C.C.T. n°109 dispose que (le Tribunal souligne) :

*« 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. »*

Selon cet article, lorsque l'employeur a pas répondu à la demande de connaître les motifs concrets du licenciement, il y a un partage de la charge de la preuve, chacune des parties devant prouvant les faits dont elle entend se prévaloir.

9.-

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose que :

*« Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées. Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin. L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance et domicile de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. ».*

Qu'une attestation soit ou non conforme aux exigences de cet article, il appartient toujours au juge du fond d'apprécier souverainement si elle présente les garanties suffisantes pour pouvoir être prise en compte dans les débats.

### **Thèse des parties**

#### **10.-**

En résumé, Madame D . met en avant que :

- plusieurs de ses collègues de travail ont attesté de son professionnalisme,
- le motif du licenciement résulte dans le problème que Madame S . avait avec elle et cette dernière a tout fait pour qu'elle soit licenciée ; or, le management de Madame S . était accusateur et agressif,
- la réintégration proposée ne lui permettait pas de réintégrer la fonction jusqu'alors exercée,
- le COF a adopté une attitude inacceptable, qu'un employeur placé dans les mêmes circonstances n'aurait jamais adoptée.

Madame D . conteste également les manquements qui lui sont reprochés, à savoir :

- les faits d'insubordination, ayant conduit à un entretien disciplinaire,
- la communication inadéquate et attentatoire envers la hiérarchie et d'autres membres du personnel,
- le refus persistant d'exécuter ou planifier des tâches demandées par la direction,
- le non-respect de la hiérarchie.

Pour étayer sa position, Madame D . dépose principalement les pièces suivantes :

- 12 attestations d'anciens collègues de travail mettant en avant ses qualités professionnelles, dont deux émanent de Monsieur S . - délégué syndical,

- la proposition de réintégration formulée par le COF,
- un échange de SMS avec Madame M : entre le 13 et 15/06/2021 dans lesquelles cette dernière indique « *C'est quand on perd les gens qu'on se rend compte à quel point ils étaient importants. Tu es qqn de bien ????* » ou encore « *oh oui j'imagine ... et on est nombreux à être conscients de tes qualités professionnelles et humaines. Bon courage à toi* »,
- un E-mail de Madame D à Madame S du 17/10/2019 au sujet d'un problème survenu entre une formatrice, Antonella, et la Maison de l'Emploi de Durbuy en mars 2019, expliquant qu'il avait été directement réglé par les deux protagonistes elles-mêmes,
- un échange d'E-mails entre Mesdames G, S et DI concernant les demandes de congés et un déménagement de bureaux, Madame S manifestant son mécontentement quant à la manière dont ces sujets avaient été traités,
- un E-mail de recadrage adressé par Madame GI à Monsieur O le 28/01/2021, avec en copie Mesdames D et S
- un échange d'E-mails entre Madame S et Madame D entre le 20/07/2020 et le 2/09/2020 concernant un appel à subventionnement auquel Madame DI n'a pas donné suite, cette dernière expliquant avoir été en congé jusqu'au 24/08/2020 et ensuite avoir eu beaucoup de choses à gérer depuis mais que cette tâche était bien dans sa liste,
- des E-mails de Madame D à Madame S dans lesquels celles-ci l'informe, lui demande son avis ou son autorisation sur divers points,
- des E-mails du 8/10/2020 entre Madame S ; la délégation syndicale et Mesdames I et GI au sujet de désaccords quant à la planification des horaires de travail et qui révèlent des tensions entre Madame S et Mesdames D et G
- des échanges d'E-mails entre Madame S et Madame DI au sujet de conflit entre deux travailleurs, Madame S et Madame DI se critiquant l'une l'autre quant à la manière dont ce conflit avait été géré.

#### 11.-

Le COF relève, quant à lui, que :

- Madame D reconnaît elle-même les difficultés relationnelles avec sa hiérarchie, notamment au sujet d'un fait d'insubordination ayant fait l'objet d'un entretien le 15/09/2020 et un autre relevé dans un PV du mois de mai,
- Madame D avait une attitude déplacée et agressive ; elle adoptait un ton désobligeant et irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie ; l'incident rapporté le 7/09/2020 est, à cet égard, symptomatique,

- plusieurs membres du personnel attestent d'une attitude désobligeante et vexatoire également à l'égard des collègues de travail,
- les membres du personnel ayant rédigé des attestations en faveur de Madame D ont été instrumentalisés par cette dernière,
- le témoignage de Monsieur S relève d'un parti-pris certain, émanant d'un ami de Madame D et exerçant la fonction de délégué syndical au sein du COF.

Pour étayer sa position, il dépose les pièces suivantes :

- un tableau chronologique unilatéral des faits et des difficultés rencontrés avec Madame D
- 6 attestations d'anciens collègues de travail de Madame D se plaignant de l'attitude de Madame D
- différents échanges d'E-mail.

#### **Décision du Tribunal**

#### **12.-**

Pour fonder sa conviction, le Tribunal estime devoir avoir égard à l'ensemble des attestations déposées par les deux parties, à l'exception de celles émanant de Messieurs S et VAN M

- ces attestations sont conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, ce qui donne une garantie supplémentaire quant à leur fiabilité, elles sont particulièrement circonstanciées, paraissent sincères et sont rédigées à la main,
- la qualité de délégué syndical de Monsieur S est, par contre, de nature à remettre en cause sa neutralité, en sorte que les attestations qu'il a rédigées ne peuvent être prise en considération,
- la qualité de prestataire rémunéré par le COF de Monsieur VAN M, dont les propos ne sont corroborés par aucun écrit échangé *in tempore non suspecto*, notamment un descriptif de mission et/ou des procès-verbaux de réunion, empêche tout autant que le Tribunal leur reconnaisse une quelconque force probante.

Le Tribunal refuse également d'accorder du crédit au tableau chronologique des faits et des difficultés rencontrés avec Madame D qui est déposé par le COF, ledit tableau étant unilatéral.

Le Tribunal n'aperçoit pas non plus l'argument qu'il y a à tirer du fait que Madame D était présente sur le piquet de grève ayant suivi son licenciement, pas plus qu'il ne comprend celui qui a trait à la demande de devis effectuée par Madame DI

Cette demande ne révèle, en effet, aucune tentative de fraude, Madame D ne faisant que questionner le taux de TVA applicable.

**13.-**

De l'avis du Tribunal, la lecture attentive des pièces déposées par les parties permet de mettre en évidence que :

- le COF connaissait certaines turbulences suite au licenciement de Monsieur L. et à l'entrée en fonction en qualité de directrice générale de Madame S. les causes de ces turbulences étaient multiples ; il s'agissait notamment de difficultés financières, managériales mais aussi d'un certain manque de personnel impliquant un surcroît de travail (voir notamment à cet égard l'attestation de Madame G. et le procès-verbal du Conseil d'administration du COF du 7/06/2021),
- en particulier, au sein du COF, il n'existait apparemment pas de cadre clair, permettant à chacun de déterminer ce qui était attendu de lui, que ce soit en termes de communication, de délimitation des tâches à accomplir, de procédure de règlement des conflits, de règles d'évaluations, de télétravail, etc. (voir procès-verbal du Conseil d'administration du COF du 7/06/2021 ou encore E-mail de Madame S. du 13/04/2021 concernant Madame Virginie S.),
- ce contexte a d'ailleurs nécessité la désignation d'une personne chargée de l'encadrement d'une supervision auprès des équipes initialement seulement à destination de la Direction générale, encadrement ensuite étendu à l'équipe de coordination (voir procès-verbal du Conseil d'administration du COF du 7/06/2021).

Une telle situation a, de l'avis du Tribunal, créé un climat de travail stressant, peu propice à la sérénité des échanges.

Or, Madame D. n'en était pas responsable mais elle en était, tout autant que l'ensemble du personnel, victime.

**14.-**

Par ailleurs, il ressort des pièces déposés par le COF que l'essentiel des reproches qu'il formule manque de consistance.

Ainsi,

- les incidents relatés par Madame R. dans ses E-mails du 23/08/2019 sont anciens et ne semblent pas significatifs ; il n'est pas objectivé que Madame D. ait commis une faute ou ait même adopté un comportement critiquable : 1) Madame D. n'a pas eu l'occasion de donner sa version des faits, 2) le compte-rendu donné par Madame R. semble partial, 3) les difficultés évoquées sont à mettre en lien avec un cadre insuffisant au sein du COF et 4) il s'agit de difficultés de communication assez banales ;

- l'incident du 3/09/2019, lequel consistait à avoir interpellé Madame S. de façon tout à fait inappropriée dans le cadre d'une mécompréhension de Madame D des règles applicables au télétravail, est également assez ancien ; il a donné lieu à un entretien disciplinaire où il semble que Madame S. et Madame D. ont pu discuter sereinement des difficultés de communication, des difficultés liées aux changements dans le mode de fonctionnement et d'organisation ainsi que des règles applicables au télétravail, ce qui semblait avoir permis une remise à plat de la situation ; aucune sanction n'a d'ailleurs été infligée à Madame D. ;
- l'E-mail de Monsieur L. du 15/10/2019 est encore assez ancien, le contenu de ses doléances n'est pas non plus objectivé et est imprécis ; ainsi, Monsieur L. n'indique pas ce qu'il y a lieu d'entendre par travail de sape et de dénigrement de sa personne et de son travail auprès de ses collègues, si ce n'est pour dire que Madame D. prenait plaisir à lui faire des remarques désobligeantes en public ; or, ni le contenu des remarques, ni les circonstances dans lesquelles elles auraient été faites, ni l'identité des collègues présents ne sont renseignés ; l'attestation qu'il a établie dans le cadre de la présente procédure n'est guère plus précise ; le Tribunal constate également qu'à l'époque, le COF n'a, semble-t-il, pas estimé utile de donner une quelconque suite à cet E-mail ;
- l'E-mail de Madame S. du 18/05/2021 adressé à l'équipe de coordination relatif à la gestion du déménagement du bureau de coordination qui a eu lieu le 10/05/2021 et aux demandes de congé, Madame S. précisant être pleinement insatisfaite que les attentes qu'elle avait exprimées n'aient pas été respectées, ne peut pas non plus justifier le licenciement dans la mesure où il ne ressort pas des éléments en possession du Tribunal 1) que Madame D. était informée des exigences de Madame S. 2) qu'elle était responsable des situations dénoncées et 3) que ces situations n'étaient pas excusables et facilement solutionnables.

#### 15.-

Le Tribunal retient encore :

- la longue ancienneté de Madame D. (plus de 15 ans) ; le Tribunal estime, en effet, que plus la fidélité à l'entreprise est longue, plus il est attendu de l'employeur normalement prudent et diligent qu'il fasse preuve de circonspection dans sa prise de décision d'un licenciement,
- le fait que l'attitude de Madame D. ne semble pas avoir posé la moindre difficulté pendant l'essentiel de son occupation (entre 2006 et 2018),
- le fait que Madame D. n'a jamais reçu d'avertissement,

- le fort soutien dont Madame D<sup>1</sup> bénéficiait auprès de bon nombre de ses collègues de travail, ce qui résulte tant des attestations qu'elle dépose que de l'action de grève ayant suivi son licenciement,
- la quasi impossibilité qu'il y a à faire l'unanimité parmi ses collègues de travail, en particulier lorsque l'on occupe des fonctions impliquant d'évaluer ceux-ci ou de ménager les susceptibilités de certains.

A cet égard, le Tribunal est surpris par les propos tenus par Madame M<sup>1</sup>, dans son attestation, lesquels sont en complet porte-à-faux avec les SMS qu'elle a échangés avec Madame D<sup>1</sup> immédiatement après le licenciement.

L'ambiguïté évidente de Madame M<sup>1</sup> ne permet donc pas d'objectiver les reproches qu'elle formule à l'encontre de Madame D<sup>1</sup>.

Par ailleurs, si le témoignage de Monsieur O<sup>1</sup> fait part de son ressenti difficile dans les relations qu'il entretenait avec Madame D<sup>1</sup>, il est une fois encore difficile de l'objectiver dans la mesure où il est contredit par plusieurs témoignages louant les qualités de Madame D<sup>1</sup>.

Le Tribunal retient également que le contenu de l'E-mail de recadrage adressé par Madame G<sup>1</sup> à Monsieur O<sup>1</sup> le 28/01/2021, avec en copie Mesdames D<sup>1</sup> et S<sup>1</sup>, n'a jamais été remis en cause par le COF.

#### 16.-

Pour terminer, le Tribunal souligne encore que le COF a proposé à Madame D<sup>1</sup> de la réintégrer.

Même si cette proposition était conditionnée, elle démontre que la poursuite de la collaboration était, de son propre aveu, toujours possible et que la décision de licenciement n'a pas été complètement réfléchie.

#### 17.-

Au vu des éléments qui précèdent, le Tribunal est d'avis qu'en licenciant Madame D<sup>1</sup> le COF n'a pas agi comme l'aurait fait un employeur normalement prudent et diligent.

Partant, le licenciement de Madame D<sup>1</sup> doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. 109.

### E.2. Hauteur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

#### *En droit*

#### 18.-

L'article 9 de la CCT 109 dispose que :

*« § 1<sup>er</sup> 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. ».*

Le commentaire suivant cet article dispose que :

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

*En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

### ***Thèse des parties***

#### **19.-**

Madame DI réclame 17 semaines de rémunération au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, soit le montant maximum.

Pour justifier ce montant, elle met en avant son ancienneté et l'absence d'avertissement.

Le COF indique, quant à lui, que le montant postulé ne fait l'objet d'aucune justification, qu'il n'a pas empêché le reclassement professionnel de Madame D et qu'elle n'a subi aucun préjudice.

### ***Décision du Tribunal***

#### **20.-**

Le Tribunal a retenu que le COF avait fait le choix de privilégier son management au détriment de Madame D sans faire preuve du discernement que l'on était en droit d'attendre d'un employeur normalement prudent et diligent.

Il n'en demeure pas moins incontestable que des difficultés relationnelles opposaient Madame D à Madame S et que ces difficultés étaient de nature à nuire au bon fonctionnement du COF et à l'ambiance qui y régnait.

Le Tribunal a également égard au fait que le COF n'a pas fait fi de l'émoi provoqué par le licenciement de Madame D et du soutien peut-être méconnu jusqu'alors dont elle bénéficiait de la part de ses anciens collègues de travail.

Ainsi, il a formulé une proposition de réintégration, ce qui est rare et qui témoigne d'une certaine remise en question dans son chef.

Cette proposition étant conditionnée, l'on peut comprendre que Madame D ne l'ait pas acceptée.

Néanmoins, le Tribunal pointe que l'intéressée n'a même pas pris la peine d'expliquer les raisons de son refus, ni n'a formulée une quelconque contreproposition, ce qui lui aurait peut-être permis de sauver son emploi à des conditions satisfaisantes pour toutes les parties.

#### **21.-**

Compte tenu de ces différents éléments, le Tribunal est d'avis que l'indemnité maximum ne peut pas lui être accordée.

Aux yeux du Tribunal, une indemnité correspondant à 6 semaines de rémunération est de nature à sanctionner adéquatement le COF.

Suivant le formulaire C4, au moment de son licenciement, Madame D promérait une rémunération mensuelle brute s'élevant à 1.939,03 EUR (et non à 3.878,06 EUR comme erronément mentionné par l'intéressée dans ses conclusions de synthèse, p. 18).

Madame D met en avant la perception d'une prime de fin d'année s'élevant à 2.016,60 EUR, montant qui n'est pas contesté par le COF.

Partant, la rémunération annuelle de base à prendre en compte s'élève à 27.068,87 EUR se calculant comme suit :

- 25.052,27 EUR  
à titre de salaire mensuel x 12 mois + double pécule de vacances : 1.939,03 EUR x 12,92
- 2.016,60 EUR  
à titre de prime de fin d'année

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable lui revenant s'élève donc à 3.123,33 EUR (27.068,87 EUR/52 semaines x 6 semaines).

#### **E.3. L'abus de droit**

##### ***En droit***

#### **22.-**

Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut, le cas échéant, s'avérer constitutif d'un abus de droit.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies (W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p.2254) :

- une faute : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail,
- un dommage : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même,
- un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement sachant que l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass. 7/5/2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410 ; cité in Ch.-E. CLESSE, « Le licenciement abusif », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer 2005, p.193).

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistantes, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire (C. Trav. Liège, 11/03/2014, R.G. 2013/AN/97).

L'abus de droit étant une construction jurisprudentielle basée sur les articles 1134 et 1382 du code civil, il y a lieu de se référer au principe général de droit qui veut que celui qui agit en justice (le demandeur) prouve ses allégations à l'encontre de son adversaire (le défendeur) (G. HELIN, *Ors.*, n°7, septembre 2010, p.19.).

Enfin, il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.

### **Application**

#### **23.-**

Madame D estime que son licenciement révélerait un abus de droit dans le chef du COF étant donné que :

- elle a été licenciée avec effet immédiat, en étant surveillée par ses supérieurs hiérarchiques lorsqu'elle reprenait les affaires lui appartenant dans le bureau,
- cette façon d'agir, en l'obligeant à rassembler ses affaires devant l'ensemble des collègues a engendré une humiliation dans son chef,
- le COF a fait fi des engagements/de la procédure qu'il s'était engagé à respecter en cas de difficulté avec un travailleur (gradation des actions à prendre),
- le fait d'avoir proposé la réintégration permet de démontrer qu'il était possible pour Madame D de rester en service,
- suite à ces événements, elle a subi des troubles fonctionnels – troubles anxieux ayant entraîné une incapacité de travail d'un mois.

Elle chiffre son dommage à hauteur de 3.000,00 EUR.

**24.-**

Le COF met, quant à lui, en avant que :

- Madame D n'a nullement été surveillée par ses supérieurs lors de la reprise de ses effets personnels,
- cette reprise a été réalisée en présence de la délégation syndicale, qui n'a relevé, ni dénoncé aucun incident, ni attitude incorrecte de la direction,
- il n'a jamais été question d'humiliation dans le chef du COF,
- il est inexact d'affirmer que le COF a fait choix de la solution la plus dommageable puisqu'une proposition de réintégration a été matérialisée et que c'est Madame D qui a refusé la reprise de la relation de travail pour des motifs qui n'ont pas été explicités.

**25.-**

Se voir imposer un licenciement est généralement une épreuve difficile à vivre et à surmonter pour le travailleur qui la subit, *a fortiori* quand celui-ci peut se prévaloir d'une longue ancienneté, qu'il ne s'y attendait pas et/ou qu'il est dans l'incompréhension.

En l'espèce, le Tribunal constate néanmoins que Madame D échoue à rapporter la preuve que le COF a commis une faute, différente de celle réparée par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

- qu'il ait fait choix de payer une indemnité compensatoire plutôt que de faire prester le préavis n'est pas intrinsèquement stigmatisant ; il s'agit d'ailleurs d'un mode de rupture plutôt favorable au travailleur puisque l'indemnité compensatoire est due sans contrepartie de prestations de travail,

- tenant compte de l'absence de force probante accordée au témoignage de Monsieur S (cfr supra), il n'est pas établi que le jour du licenciement, les supérieurs hiérarchiques de Madame D l'auraient humiliée, en particulier rien n'atteste que ceux-ci auraient exercé une surveillance ostentatoire et exagérément appuyée sur celle-ci lors de la reprise de ses effets personnels,
- le motif figurant sur le formulaire C4, à savoir « *Pour la nécessité du bon fonctionnement des services et de la structure* » est neutre,
- tenant compte de l'absence de force probante accordée au témoignage de Monsieur S (cfr supra), l'existence d'une procédure obligatoire ou même simplement recommandée préalable au licenciement n'est pas rapportée,
- l'origine du problème de santé rencontré par Madame D n'est pas établie ; même à supposer qu'elle soit de nature professionnelle, encore cela n'impliquerait-il pas automatiquement l'existence d'une faute dans le chef du COF ; en effet, sauf circonstances particulières qu'il incombe au travailleur de démontrer, la difficulté à absorber le choc de la décision de licenciement dépend moins du comportement de l'employeur que de la personnalité même du travailleur ;
- l'on n'aperçoit pas en quoi proposer une réintégration induirait que le licenciement de Madame D aurait procédé d'une intention de lui nuire ;
- le Tribunal a considéré que la proposition de réintégration valait avec qu'une autre solution que le licenciement aurait préalablement dû être envisagée, avec pour conséquence que le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci a été admis (cfr supra) ; il a donc été tenu compte de cet élément pour apprécier le bien-fondé de la décision de licenciement en tant que telle ; il ne peut pas être utilisé une seconde fois pour blâmer le COF quant aux circonstances entourant celle-ci, d'autant qu'à l'estime du Tribunal, la proposition de réintégration, même conditionnée, était de nature à les édulcorer (cfr supra).

Pour terminer, le Tribunal pointe encore que Madame D reste en défaut de prouver un dommage distinct de celui résultant de la perte de son emploi – intégralement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis – ou distinct de celui résultant du caractère manifestement déraisonnable du licenciement – intégralement réparé par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Partant, sa demande d'indemnité pour abus de droit de licencier doit être déclarée non fondée.

#### **E.4. Les dépens**

**26.-**

Selon l'article 1017 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, Pas., p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25/03/2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

**27.-**

En l'espèce, le Tribunal ne rencontre que partiellement la thèse soutenue par Madame D

Dans ces conditions, il estime qu'il y a lieu de limiter l'indemnité de procédure lui revenant à la moitié du montant qu'elle réclame, soit 1.500,00 EUR.

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** l'action recevable et la déclare fondée dans la mesure qui suit :

**Dit** que le licenciement de Madame Caroline D est manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. 109.

Partant,

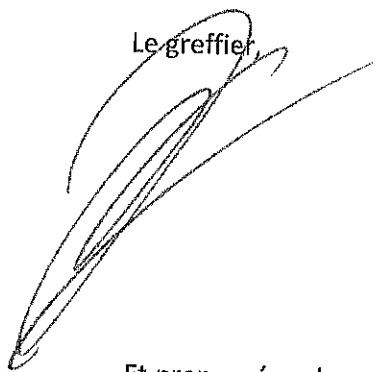
**Condamne** le COF à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élevant à 3.123,33 EUR, à majorer des intérêts à compter du 3/06/2021 jusqu'à complet paiement.

**Déboute** Madame Caroline D du surplus de ses prétentions.

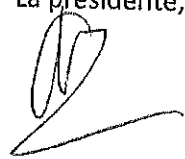
**Condamne** le COF au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 22,00 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Madame Caroline DUBRU limitée à 1.500,00 EUR.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :  
Madame Natacha L            juge, présidant la présente chambre ;  
Monsieur Eric VAN T        . juge social au titre d'employeur ;  
Madame Emmanuelle P        , juge social au titre d'employé ;  
qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit  
légal,  
assistés de Monsieur Denis C            , greffier.

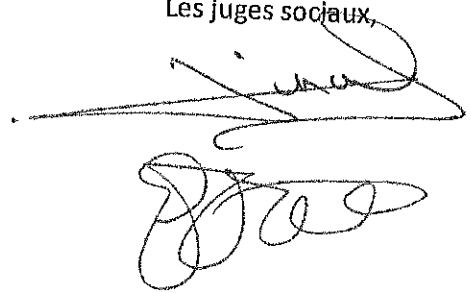
Le greffier,



La présidente,

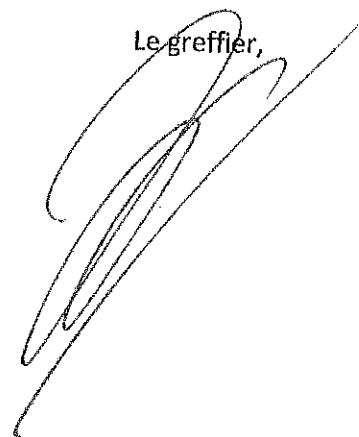


Les juges sociaux,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du MARDI DIX-HUIT JUILLET DEUX-MILLE-VINGT-TROIS par Madame Valérie DE C            juge, assistée de Denis C            greffier, Madame Natacha L            , juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 30/06/2023 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,



Le juge,

