



Numéro du répertoire 2020/1329
Date du prononcé 24 juin 2020
Numéro du rôle 2019/AB/240
Décision dont appel 18/1429/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001663573-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur **B**

partie appelante,
représenté par Maître

contre

L'A.S.B.L. CLINIQUE SAINT JEAN, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous
le n ° 0409.890.128 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard du Jardin
Botanique,32
partie intimée,
représenté par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur B (ci-après monsieur B) contre
le jugement contradictoire prononcé le 16 janvier 2019 par la 3ème chambre du Tribunal du
travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 18/1429/A), en cause d'entre parties, appel formé par
requête déposée au greffe de la Cour du travail le 1^{er} avril 2019 ;

Vu l'ordonnance du 8 mai 2019 établissant les délais de conclusions et fixant la cause pour
plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par l'asbl Clinique Saint-Jean (ci-après clinique Saint-Jean) ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 27 mai 2020 ;

┌ PAGE 01-00001663573-0002-0016-01-01-4 ─┐



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance par monsieur B. avaient pour objet de :

-dire pour droit que la Clinique Saint-Jean doit lui donner accès à son dossier personnel ;

-dire pour droit que le motif de son licenciement est déraisonnable ;

Par conséquent :

-annuler la décision de licenciement ;

-lui octroyer l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Par jugement du 16 janvier 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable mais non fondée ;

Déboute monsieur B de l'ensemble de ses demandes ;

Condamne monsieur B aux dépens de l'instance, liquidés par la Clinique Saint-Jean à la somme de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure ;

Délaisse à monsieur B ses propres dépens, en ce compris la contribution au fonds budgétaire de deuxième ligne de 20 €, dont monsieur E s'est acquitté lors de l'introduction de la requête ».



III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement de la 3ème chambre du Tribunal de travail francophone de Bruxelles, rendu en date du 16 janvier 2019 (RG n° 18/1429/A) dans la mesure précisée ci-après:

A titre principal :

Dire pour droit que le licenciement contesté était manifestement déraisonnable ;

Condamner la Clinique Saint-Jean à payer à monsieur B « l'indemnité soit l'amende forfaitaire prévue à l'article 7 de la CCT n° 109, c'est-à-dire deux semaines de rémunération, en l'occurrence un montant de 986,83 euros.

Mettre les dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure des deux instances, à charge de la Clinique Saint-Jean.

A titre subsidiaire :

De diminuer la somme des indemnités de procédure des deux instances à 131,18 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur B a été engagé le 18 avril 2005 par l'asbl clinique Saint-Etienne dans les liens d'un contrat de travail. Il a travaillé comme assistant logistique.

Son contrat de travail a été transféré à la clinique Saint-Jean sur base de la CCT 32bis à partir du 1^{er} juillet 2008.

Par lettre du 30 décembre 2011, la Clinique Saint-Jean a adressé un avertissement à monsieur B pour avoir été en absence injustifiée le 22 décembre 2011, étant donné que la grève générale tenue ce jour était annoncée depuis plusieurs jours et que son chef de service l'avait encore appelé le 20 décembre 2011 pour qu'il trouve une solution pour être présent au travail.

Par lettre en réponse du 10 janvier 2012, monsieur B a précisé avoir informé son chef de service, monsieur V dès le 20 décembre 2011 qu'il avait un problème de transport et ne pas s'être vu communiquer le numéro de téléphone interne de monsieur L pour un éventuel covoiturage. Il a contesté la sanction de l'avertissement, mais a admis l'absence injustifiée.

PAGE 01-00001663573-0004-0016-01-01-4



Par lettre du 3 mai 2013, la clinique Saint-Jean a adressé un nouvel avertissement à monsieur B en ces termes :

La présente fait suite à l'incident qui s'est produit ce jour dans l'unité des soins intensifs, dans lequel vous étiez pleinement impliqué en présence de vos responsables, Monsieur V et Madame C.

Aux environs de 13h15 ce 03 mai, nous avons été avertis par vos responsables de votre emportement à leur égard au cours d'un entretien qui se déroulait dans l'office de l'unité.

A ce moment de la conversation téléphonique, Messieurs O et D ont été les témoins de votre agressivité verbale non maîtrisée et croissante à l'égard de vos responsables ayant nécessité leur intervention directe au sein de l'unité.

Ce comportement de votre part à l'égard de vos responsables n'est absolument pas tolérable et non conforme aux valeurs de respect et de dignité prônées au sein de notre institution.

Au cours de l'audition effectuée en votre présence, vous avez reconnu les faits invoqués et vous vous êtes excusé pour l'excessivité de votre comportement auprès de responsables présents nous certifiant que cela ne se reproduirait plus à l'avenir.

Le présent fait n'est pas unique: en effet au cours des deux dernières années écoulées, nous vous avons demandé à maintes reprises de corriger votre attitude professionnelle à l'égard de collègues de travail et de faire preuve de davantage de self-control.

Au vu des faits invoqués, la présente constitue un deuxième et dernier avertissement ».

Par lettre en réponse du 6 mai 2013, monsieur B s'est excusé envers ses responsables et ou collègues qui ont pu être choqués par certaines de ses attitudes, tout en précisant avoir l'impression d'être visé par ses responsables en raison de ses origines étrangères.

Monsieur B a décrit ce qui s'était passé comme suit :

« Le 3 mai 2013 à environ 13h15 vous avez été averti par mes responsables Mr. V et mme madame C qui m'ont émis des propos injustes... Quand je me suis senti visé, j'ai réagi d'une manière vive, très vive pour leur demander d'arrêter de me traiter ainsi, sans respect de ma personne. A ce moment mon responsable a fait le numéro de Mr. D. Pendant que Mr. D nous a écoutés, j'ai hurlé. Ils sont venus me voir avec Mr. O et j'ai essayé de m'expliquer. Mr. D m'a dit que je devrais démissionner étant donné que je me suis exprimé d'une façon véhémente à mon responsable direct. Je lui ai gentiment répondu que j'aime mon travail et que je ne souhaite pas démissionner (...) ».



Monsieur B a terminé sa lettre en précisant qu'il était prêt à suivre une formation pour l'aider à réagir de façon plus appropriée et qu'il prendrait contact avec madame Co

La clinique Saint-Jean a pris contact avec l'asbl Job-Link, laquelle a rédigé un rapport faisant suite aux contacts entrepris avec monsieur B mentionnant notamment ce qui suit (selon la traduction libre non contestée donnée par la clinique) :

« (...)

22/05/2013: 1er entretien avec Monsieur B

Concernant le contenu de cet entretien, je ne suis pas autorisée, sur la base des règles en matière de secret professionnel, à en révéler de quelconques éléments, puisque Monsieur B n'a pas signé de convention m'y autorisant.

Les points suivants constituent une impression générale :

- Il n'est pas aisé d'avoir l'attention de Monsieur B. Ecouter semble lui être difficile. J'ai rarement l'impression qu'il entend réellement ce que je dis.*
- Monsieur B prend majoritairement la parole et formule des accusations graves (et à mes yeux difficiles à croire, car fort radicales) à l'encontre de Monsieur V.*
- Monsieur B s'emporte rapidement, est très expressif, avec moules gestes, des mots durs, un volume plutôt élevé, me regarde intensément et se rapproche physiquement (beaucoup plus près que ce qui peut être considéré d'usage commun dans le présent contexte). Lorsque je lui en fais part et lui dit que je trouve cela désagréable et inapproprié, il s'éloigne.*
- Monsieur B semble vouloir me convaincre, il semble sincèrement convaincu de son récit/ressenti/bon droit, j'ai la conviction que les choses au niveau de son ressenti sont effectivement telles qu'il les décrit*
- J'ai beaucoup de mal à le croire au niveau du contenu.*
- L'entretien dure une heure et se termine poliment.*

17/06/2013 : 2^{ème} entretien à la Clinique Saint-Jean avec Madame Co, Monsieur V et Madame B, direction soins

Dans l'intervalle j'ai pu consulter le dossier de Monsieur B chez Job-Link et ai ainsi une meilleure compréhension de certaines limitations qui sont, à tout le moins en partie, responsables des difficultés de fonctionnement au travail;

Le secret professionnel m'empêche d'en parler avec l'employeur. Mais je vais essayer d'aborder le sujet avec Monsieur B en vue du maintien de son occupation.

PAGE 01-00001663573-0006-0016-01-01-4



17/06/2013: entretien avec Monsieur B. (environ 1h):

Le sujet « limitations de capacité au travail » semble inabordable, car inexistant aux yeux de monsieur B. Cela entraîne beaucoup de difficultés et de réactions choquées.

Mener un entretien s'avère difficile. Monsieur B. continue à formuler des accusations à l'encontre de son responsable.

Nous lui promettons de l'informer de l'existence d'une personne de confiance au sein de la clinique et de lui transmettre ses coordonnées. Cela est reçu positivement.

17/06/2013

Bref entretien avec Madame Co. (tel) qui va me transmettre les coordonnées d'une personne de confiance, de façon à ce que je puisse les transmettre à Monsieur B. lors d'un prochain entretien.

J'ai des difficultés à apercevoir un objectif commun dans le chef de toutes les parties et propose à nouveau un accompagnement de Monsieur B. Cette proposition sera examinée par l'employeur.

24/07/2013:

Madame Co. nous fait savoir que l'accompagnement peut se terminer maintenant car Monsieur B. ne peut se retrouver dans notre proposition d'observation et de coaching. Il ne souhaite aucun suivi et certainement pas d'évaluations. L'employeur cherchera une formation pour lui, comme il l'avait demandé au début.

Conclusion:

Les attentes du travailleur et de l'employeur divergent, aucun objectif commun n'est trouvé. A notre estime, le fait qu'il soit question d'une « limitation de capacité au travail » a un impact important sur les difficultés de fonctionnement au travail. Les dénégations formelles de Monsieur B. à cet égard rendent toutefois quasi impossible toute démarche en vue de l'amélioration de ce fonctionnement et de la collaboration au travail.

Ledit rapport contient également une liste des reproches exprimés par monsieur V. (infirmier-chef responsable du service des soins intensifs) envers monsieur B. dont notamment le refus de toute critique et l'adoption d'un comportement agressif au niveau verbal, le refus de l'autorité et les accusations infondées de racisme dirigées contre son chef, les relations difficiles avec le personnel soignant,... Ces reproches ont également été déclarés à l'asbl Job Link par madame Co., travaillant au département des ressources humaines de la clinique.

D'autres incidents se sont produits en 2015, 2016 et 2017.



Ainsi :

- par mail du 26 mars 2015, monsieur V a transmis à madame Co un mail qu'il avait reçu le 24 mars 2015 de madame Marie L , infirmière chef adjointe du service des soins intensifs, demandant ce qu'il fallait faire. Madame L y relatait une discussion avec monsieur B à qui elle avait reproché de ne pas respecter les instructions sur le remplissage des tiroirs. Elle terminait le mail en signalant qu'elle était restée au desk car il ne l'écoutait pas et qu'elle ne se sentait pas à l'aise seule avec lui dans une pièce.

- par mail du 28 décembre 2015 adressé à plusieurs personnes, parmi lesquelles madame P , directrice des ressources humaines de la clinique, monsieur V a signalé des problèmes de respect par monsieur B des règles à suivre en cas d'absence pour incapacité de travail (ayant notamment téléphoné le 27 décembre à 19h45 pour signaler son absence pour incapacité de travail du 28 décembre au 8 janvier) et a précisé qu'au vu des circonstances, il avait décidé de demander l'envoi d'un médecin-contrôle. Il a par ailleurs signalé que lui et son équipe en avaient marre de la manière dont monsieur B réglait les problèmes : il ne supporte aucune remarque, il ne supporte pas l'autorité, il ne respecte pas le contenu de son travail, il leur reproche du racisme. Il a demandé que les mesures définitives soient prises.

- par mail du 24 mai 2016 adressé à madame P madame L a précisé que monsieur B était malade cette semaine et a donné le détail de ses absences (pour maladies ou congés) depuis 2014.

- par mail du 2 septembre 2016 adressé à madame Cochez, monsieur V a communiqué un mail de madame L sur les griefs exprimés envers monsieur B quant à la manière d'exécuter son travail (relativement au remplissage des bouteilles d'oxygène pour les respirateurs de transport, à l'absence de trousses à transfusion près des frigos, au rangement des produits de jour dans les tiroirs de la pharmacie, au nombre de fois (10 x) qu'il se rendait à la pharmacie en journée (alors qu'il lui avait été demandé de centraliser les demandes et de s'y rendre vers 13h-14h), au remplissage des chariots qui n'est pas toujours fait correctement et quant à la nécessité de lui demander de faire de choses relevant de sa fonction et qu'il n'accomplit pas spontanément. Monsieur V a dit partager ces reproches en répétant qu'en résumé, ceux-ci se présentaient comme suit : non-respect des tâches confiées (avec détail de celles-ci), accomplissement de tâches ne relevant pas de sa fonction, le fait de souvent ne pas le trouver sans qu'il ait prévenu le responsable qu'il quittait le service, faire comme s'il était présent, ne pas accepter les remarques et se trouver des excuses.

Dans ce contexte, au début de l'année 2017, la clinique Saint-Jean a mis en place un nouveau programme d'accompagnement de monsieur B avec l'aide de l'asbl Job-Link et le soutien du médecin du travail. Le premier rendez-vous a eu lieu le 6 février 2017.

Par mail du 19 juin 2017 adressé à madame P , monsieur V s'est plaint qu'alors que monsieur B était planifié ce jour à 8h30, et malgré des tentatives de le joindre à partir de 9h, il a appelé à 12h30 le service pour signaler son absence pour



incapacité de travail pendant 3 jours en justifiant sa communication tardive par le fait qu'il avait dû attendre dans la salle d'attente de son médecin et qu'il avait oublié de prendre son gsm. Monsieur V s'est demandé s'il ne fallait pas envoyer un avertissement à monsieur B.

Par mail adressé le 26 juin 2017 à madame Co, l'accompagnateur de Joblink a précisé que la médiation organisée au niveau du service des soins intensifs avait pris fin en raison d'un manque de confiance réciproque et que la recherche d'une solution constructive n'était pas possible ainsi que les parties l'avaient mentionné en date du 12 juin 2017.

Par mail du 2 novembre 2017, monsieur V a signalé ce qui suit :

« J'ai de nouveau eu un accrochage avec ... J'en ai assez !!! Il m'accuse d'être membre de la Nva, de racisme,...Veuillez prendre cette fois-ci les mesures définitives nécessaires. Je reste à votre disposition pour davantage d'explications ».

Par lettre recommandée du 22 février 2018, la clinique Saint-Jean a notifié à monsieur E son licenciement avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 6 mois et 11 semaines.

Par lettre recommandée séparée du 22 février 2018, la clinique Saint-Jean a motivé comme suit la décision de licencier monsieur B :

« Suite au nouvel incident intervenu avec vos responsables ce 12 février dernier, vous avez été entendu par le directeur des soins le jeudi 15 février 2018.

Au lendemain de cet entretien, vous étiez absent et avez produit un certificat médical. Nous devons une nouvelle fois déplorer une situation qui s'est répétée à plusieurs reprises: non respect des directives de travail, refus d'admettre ses erreurs, aucune remise en question et attitude agressive.

Nous vous avons donné l'occasion à plusieurs reprises et via différents canaux de mettre en place des actions pour rétablir une bonne collaboration professionnelle mais toutes ces initiatives sont restées vaines.

Nous sommes donc dans le regret de devoir constater que la poursuite de toute collaboration professionnelle est devenue impossible.

En conséquence, nous nous voyons contraints de rompre le contrat que vous lie avec la Clinique Saint-Jean ».

PAGE 01-00001663573-0009-0016-01-01-4



Par lettre du 26 février 2018, la Clinique Saint-Jean a adressé les documents sociaux à monsieur B et lui a communiqué une offre de reclassement professionnel.

Le C4 rédigé le 27 février 2018 a mentionné comme motif précis du chômage : « collaboration impossible ».

Par lettre du 27 février 2018, le conseil de monsieur B a contesté les griefs formulés dans la lettre du 22 février 2018 et a invoqué que le licenciement était abusif et qu'à plusieurs reprises son client avait été victime d'actes purement racistes de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

Par lettre en réponse du 1^{er} mars 2018, clinique Saint-Jean a répondu ce qui suit:

« Votre courrier du 27 février 2018 a retenu toute notre attention.

Comme expliqué dans le courrier du 22 février 2018, la décision de rompre le contrat de Monsieur B a été prise après avoir tenté à de nombreuses reprises et avec l'aide de différents intervenants (médecin du travail, organisation Job-Link, Ressources Humaines, ligne hiérarchique, ...) de lui faire comprendre que son comportement devait changer.

Malheureusement, Mr B restait dans un déni complet. Le fonctionnement sur le terrain devenait de plus en plus difficile. Les consignes de travail n'étaient pas respectées, aucune remarque ne pouvait être faite à Monsieur B sans que cela ne provoque une réaction agressive et que ses supérieurs ne soient traités de racistes. Or la manière de travailler de Mr B perturbait fortement l'organisation d'un service aigu qui doit pouvoir compter sur un soutien logistique sans faille.

Nous maintenons donc notre décision de licenciement.

Le calcul de l'indemnité de préavis a été faite conformément à la législation en vigueur ».

Monsieur B a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 13 mars 2018.



V. DISCUSSION.

Les principes.

L'article 7 de la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement dispose :

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

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

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

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « 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 qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« 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 ».



Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seule serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « repréailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux paraît devoir être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de Cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont vraisemblablement inspiré de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est alors que 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 fonctionnement 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 fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, « *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* ».



Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que « l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement » (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. 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 qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« 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 ».

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« 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 ».*



Application.

1. L'amende forfaitaire de 2 semaines en cas de non-communication des motifs du licenciement.

Monsieur B ne peut prétendre à l'amende forfaitaire de 2 semaines prévue par l'article 7 §1^{er} de la convention collective de travail n°109 dès lors que conformément à l'article 7 §2 de cette convention, la Clinique Saint Jean lui a communiqué d'initiative les motifs de son licenciement.

2. La demande de reconnaître le caractère manifestement déraisonnable du licenciement

La Clinique Saint-Jean a détaillé les motifs du licenciement dans la lettre adressée le 22 février 2018 à monsieur B

Ces motifs sont suffisamment établis par les pièces du dossier de la clinique évoquées dans l'exposé des faits.

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective de travail n°109, c'est à monsieur B qu'il incombe de démontrer que ces griefs sont inexacts et qu'il aurait été victime de comportements racistes ou autres de monsieur V, infirmier chef du service des soins intensifs ainsi qu'il le soutient, preuves qu'il ne rapporte aucunement. Sur ce point, il convient de constater que monsieur B n'a jamais déposé de plainte auprès du conseiller en prévention pour se plaindre de l'attitude de monsieur V et que ce dernier n'était pas le seul à se plaindre de son comportement au travail mais que le dossier révèle également des plaintes de madame L, infirmière chef adjointe du service des soins intensifs.

De même, en application de la disposition précitée, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur monsieur E qui n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En l'espèce, la Cour estime qu'il n'est pas prouvé que le licenciement effectué dans le contexte précité serait manifestement déraisonnable et n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Quelle que soit la perception de monsieur B, la clinique Saint-Jean a montré beaucoup de patience en l'espèce et n'a pas décidé de son licenciement à la légère.



Cette décision de licenciement n'est en effet intervenue qu'à la suite de nombreux incidents rapportés par la hiérarchie de monsieur B sur plusieurs années et après avoir tenté de régler le problème d'une manière amiable en faisant intervenir à deux reprises l'asbl Joblink et en recourant également au médecin du travail. La circonstance que la dernière intervention de l'asbl Joblink ait pris fin en juin 2017 en raison d'un manque de confiance réciproque exprimé par les participants, ne rend pas le licenciement intervenu 8 mois plus tard manifestement déraisonnable.

Le fait que monsieur B ait travaillé de 2005 à 2011 sans recevoir d'avertissement et ait été décrit par son précédent responsable comme un bon travailleur (voir sur ce point la mention reprise dans le rapport de joblink déposé en pièce 11 du dossier de la clinique) ne contredit pas les motifs de conduite ayant justifié son licenciement suffisamment établis en l'espèce. Un travailleur peut en effet pour diverses raisons évoluer et adopter à un certain moment des comportements dont la répétition et l'absence d'évolution positive, contraignent in fine son employeur à le licencier.

En conclusion, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de monsieur B n'est pas démontré.

3. Les dépens.

Monsieur B est la partie succombante au sens de l'article 1017 du Code judiciaire et est dès lors tenue aux dépens de la Clinique Saint-Jean.

La demande formée en l'espèce n'est pas visée par l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure, en manière telle qu'il n'y a pas lieu de limiter l'indemnité de procédure à un montant de 131,18 euros.

Le montant de l'indemnité de procédure octroyée par le premier juge pour la 1^{ère} instance et liquidée pour la procédure d'appel par la clinique Saint-Jean est justifié.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute monsieur B ;

Confirme le jugement, en ce compris sur les dépens ;

Condamne monsieur B aux dépens d'appel liquidés à la somme de 1.080 euros par l'asbl clinique Saint-Jean, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros, déjà payé, en application de l'article 452 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier délégué

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 juin 2020, où étaient présents :

conseiller,
greffier délégué

PAGE 01-00001663573-0016-0016-01-01-4

