

Expédition

Numéro du répertoire

2023 / 898.

Date du prononcé

28 mars 2023

Numéro du rôle

2020/AB/44

Décision dont appel

15/11087/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003217483-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

LA CLE ASBL, BCE 0413.028.176, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, rue Louis Scutenaire, 5 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

1. **D**

Première intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée par Maître

2. **R**

Deuxième intimé au principal, appelant sur incident,
représenté par Maître :

3. **R**

Troisième intimé au principal, appelant sur incident,
représenté par Maître :

4. **R**

Quatrième intimée au principal, appelante sur incident,
représenté par Maître



5. R

**Cinquième intimé au principal, appelant sur incident,
comparaissant en personne assisté par Maître**

★

★

★

I. LES FAITS

1.

Monsieur R est à partir du 1^{er} mars 2002 occupé dans les liens d'un contrat de travail par L'A.S.B.L. La Clé (ci-après dénommée La Clé), centre d'hébergement pour enfants et adolescents sourds ou malentendants, en qualité d'éducateur.

2.

La Clé expose que, le 4 mai 2015, sa directrice est informée par un inspecteur de police d'une plainte déposée à l'encontre de Monsieur R par les parents d'une jeune résidente pour des faits d'abus sexuels.

Le même jour, La Clé décide de suspendre le contrat de travail de Monsieur R

3.

Le lendemain, La Clé adresse à Monsieur R le courrier suivant:

« Suite à la plainte déposée par les parents de [...] à ton encontre, pour faits graves, nous avons été contraints de te signifier, lors de notre entrevue du 4 mai 2015 après midi et en présence de Monsieur J administrateur, la suspension de ton contrat de travail jusqu'à éclaircissement de cette situation. Ta rémunération sera maintenue. Cette contrainte est une mesure de protection des deux parties. Il est bien entendu que nous garderons la confidentialité sur les faits qui te sont reprochés ainsi que la neutralité dans cette situation particulièrement délicate pour toi, pour l'ensemble des intervenants de LA CLE et pour la jeune et sa famille. Par ailleurs, je te rappelle que LA CLE, dans le cadre de la protection des risques psycho-sociaux au travail, met à ta disposition le service de protection externe dont la personne ressource est Madame D, psychologue, que tu peux joindre si tu le souhaite au numéro de téléphone suivant [...]. Nous reviendrons vers toi dès que nous aurons plus d'information. ».

4.

Le 28 mai 2015, La Clé met fin au contrat de travail de Monsieur R moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 12 mois et 9 semaines.



5.

Le 4 juin 2015, Monsieur R demande la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

6.

En date du 5 juin 2015, le conseil de Monsieur R conteste les faits dénoncés par la jeune résidente. Il rappelle la présomption d'innocence et relève que Monsieur R a été licencié sur la base d'une plainte sans que l'on ait attendu l'issue de l'enquête pénale et invoque un licenciement manifestement déraisonnable et abusif.

En outre, il indique que Monsieur R a l'impression qu'on a voulu se séparer de lui à bon compte en prenant prétexte de cette plainte pour le licencier parce que, depuis le changement de direction en 2011, les relations étaient devenues tendues parce qu'il avait fait valoir légitimement ses droits et qu'il avait fait des observations sur le carnet de modification du règlement de travail.

Il invoque la protection contre le licenciement du travailleur qui a consigné une observation dans le registre de modification du règlement de travail.

7.

Le 20 août 2015, Monsieur R est entendu par les services de police.

8.

Le 26 août 2015, La Clé communique à Monsieur R les motifs de son licenciement.

9.

Le 18 septembre 2015, le parquet du procureur du roi de Bruxelles classe sans suite la plainte pour des raisons de charges insuffisantes.

10.

Monsieur R saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête du 27 octobre 2015.

11.

Le 9 novembre 2015, le conseil de Monsieur R demande à La Clé d'adresser à ses travailleurs et aux parents des enfants résidents une communication faisant état du classement sans suite.

12.

Le 15 décembre 2015, le conseil de La Clé marque l'accord de celle-ci pour « la communication suivante aux travailleurs : « A la demande de Monsieur R, nous vous informons que l'information pénale ouverte suite à la plainte déposée par les parents d'une résidente a été clôturée par une décision de classement sans suite du Procureur du Roi en



date du 18 septembre 2015 pour des raisons de charges insuffisantes. » Cette communication sera faite aux membres du personnel par voie orale d'abord, lors d'une réunion organisée en présence de membres du Conseil d'Administration dans le courant du mois de janvier. Elle sera confirmée par écrit aux personnes concernées le même jour. En ce qui concerne les parents, La Clé ne leur a jamais fait la moindre communication au sujet de cette plainte et n'en a jamais révélé l'existence. Elle n'a pas non plus décelé d'interrogations ou de craintes particulières chez les parents, et n'a reçu aucune question ou observation de leur part. Excepté les parents de , la compagne de chambre de , les parents ne sont pas au courant de l'existence de cette plainte. Ma cliente estime dès lors qu'il n'est pas opportun pour elle de leur faire une communication aujourd'hui sur le sort qui a été réservé à cette plainte. Cela risque de susciter des craintes et des interrogations qui n'existent pas à ce jour.

Les parents de recevront, eux, la même communication que les travailleurs. Quant aux institutions auprès desquelles la plainte a fait des remous, deux sont concernées. La même communication leur sera faite qu'aux travailleurs. (...)».

13.

En date du 24 mars 2016, les parents de la jeune résidente se constituent parties civiles entre les mains du juge d'instruction.

14.

Le 3 novembre 2017, le juge d'instruction prend une ordonnance de soit communiqué.

15.

En date du 20 avril 2018, le procureur du roi prend un réquisitoire de renvoi devant le tribunal correctionnel, estimant qu'il existe des charges suffisantes à l'encontre de Monsieur R

16.

Entretemps, Monsieur R décède le 28 février 2018. L'action publique est alors éteinte.

17.

Par acte déposé au greffe le 27 juillet 2018, les héritiers de Monsieur R reprennent l'instance que celui-ci avait initiée.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Monsieur R a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :



« Selon le dispositif de leurs dernières conclusions, les parties demanderesse demandent au tribunal de :

- à titre principal :*

- o condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité de protection de 6 mois de rémunération équivalente à une somme de 22.428,60€ bruts provisionnels à majorer des intérêts, pour violation de la procédure prévue à l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965;*

- à titre subsidiaire :*

- o condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à 14.676,13 € provisionnels bruts à majorer des intérêts*

- condamner la défenderesse au paiement d'un montant de 5.000,00 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts*

- condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'1,00 provisionnel pour toute somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts*

- condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du code judiciaire*

- ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement. »*

2.

Par un jugement du 22 octobre 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'a.s.b.l. La Clé à payer aux parties demanderesse la somme brute de 22.428,60 €, à majorer des intérêts, à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965

Condamne l'a.s.b.l. La Clé à payer aux parties demanderesse la somme de 5.000,00 €, à majorer des intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement abus

Déboute les parties demanderesse pour le surplus

Condamne l'a.s.b.l. La Clé aux dépens de l'instance, liquidés par les parties demanderesse à la somme de 3.000,00€ à titre d'indemnité de procédure.»



III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La Clé a fait appel le 17 janvier 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 22 octobre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement ait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 février 2020 ,prise à la demande conjointe des parties.

La Clé a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur R a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 mars 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Appel principal.

1.

La Clé demande de réformer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 22 octobre 2019 et de déclarer l'ensemble des demandes des intimés non fondées.

La Clé demande de condamner les intimés au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées au montant de 3.000 € par instance.

2.

Les Intimés demandent de dire l'appel principal recevable mais non fondé.

Ils demandent de condamner La Clé au paiement :

- d'une indemnité de protection de 6 mois de rémunération équivalente à une somme de 22.428,6 € bruts provisionnels à majorer des intérêts, pour violation de la procédure prévue à l'article 12 quater de la loi du 8 avril 1965



- d'un montant de 5.000 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts.

Ils demandent de condamner La Clé au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées au montant de 3.000 € (montant de base) par instance.

A titre subsidiaire, ils demandent de compenser les dépens des 2 instances.

A titre encore plus subsidiaire, ils demandent de réduire les indemnités de procédure au montant minimal.

Appel incident.

1.

Les intimés formulent un appel incident.

Ils demandent, si le jugement ne devait pas être confirmé en ce qui concerne l'indemnité de protection prévue à l'article 12quater, de condamner La Clé au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, s'élevant à 14.676,134 € provisionnels bruts, à majorer des intérêts.

2.

La Clé demande de déclarer l'appel incident non fondé.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité de protection découlant de l'article 12 quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La Clé ne doit pas payer aux intimés d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Principes applicables.

1.

L'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit la **procédure** à suivre pour l'établissement d'un projet de règlement de travail lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise.



2.

L'article 12 quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, tel qu'elle était applicable au moment du licenciement de Monsieur R. , contient une **protection** pour le travailleur et stipule :

« L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait, dans le cadre des dispositions de l'article 20bis, § 1, dernier alinéa, et de l'article 26bis, § 1, troisième alinéa (lire de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) , des observations dans le registre prévu à l'alinéa 3 de l'article 12 de la présente loi, pendant une période de six mois qui commence au moment où les observations ont été consignées dans le registre, sauf pour des motifs étrangers au fait de consigner ces observations.

La charge de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1, ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. »

La protection contre le licenciement est donc accordée au travailleur qui a consigné dans le registre ad hoc des observations qui concernent les nouveaux horaires qui résultent de l'application des dérogations à la durée hebdomadaire moyenne de travail et au nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence (article 20bis, § 161, dernier alinéa, de la loi du 16 mars 1971) et qui concernent la prolongation à un an maximum de la période de référence d'un trimestre durant laquelle il ne doit pas être travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine (article 26bis, § 101, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971).

Application en l'espèce.

1.

La Clé a établi un projet de règlement de travail modifié qu'elle a soumis aux observations des travailleurs du 10 au 26 février 2015.

Le 2 mars 2015, La Clé a communiqué le projet de règlement de travail, avec le registre des observations, au Contrôle des Lois Sociales.

Le 31 mars 2015, suite aux directives de l'inspectrice sociale, une réunion de conciliation interne s'est tenue.

L'ensemble du personnel a été convoqué à cette réunion par avis du 23 mars 2015.



A l'issue de la réunion, un consensus de l'ensemble des participants a pu être dégagé sur différentes adaptations et corrections du règlement de travail.

Le rapport de la réunion de conciliation a été envoyé tant à l'inspectrice du Contrôle des Lois Sociales qu'à l'ensemble du personnel et, bien que la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ne l'impose pas, le projet de règlement de travail modifié a de nouveau été soumis aux observations des travailleurs, du 3 au 23 avril 2015.

Le 24 avril 2015, le règlement de travail et son carnet d'observations ont été adressés au Contrôle des Lois Sociales, qui en a accusé réception et a communiqué le numéro d'enregistrement le 12 juin 2015.

2.

La question qui se pose dans le cas présent est de savoir :

- si des observations ont été formulées par Monsieur R. sur le projet de règlement du travail
- si ces observations concernent :
 - o des nouveaux horaires qui résultent de l'application des dérogations à la durée hebdomadaire moyenne de travail et au nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence (article 20bis, § 161, dernier alinéa, de la loi du 16 mars 1971)
 - o la prolongation à un an maximum de la période de référence d'un trimestre durant laquelle il ne doit pas être travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine (article 26bis, § 101, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971)
- dans le cas affirmatif, si, La Clé démontre qu'elle a licencié Monsieur R. pour des motifs étrangers au fait de consigner ces observations.

3.

La Cour estime que La Clé démontre bel et bien qu'elle a licencié Monsieur R. pour des motifs étrangers au fait de consigner des observations sur le projet de règlement du travail, et ce pour les raisons exposés ci-dessous.

4.

Les motifs du licenciement ont été exposés par la Clé dans son courrier du 26 août 2015.

« ... Début mai, une plainte a été déposée auprès de la police à votre rencontre par les parents d'une jeune résidente pour des faits de mœurs graves (viol, sodomie). La police nous a informé de la situation et nous a vivement recommandé de prendre une mesure d'écartement dans l'attente des résultats de l'enquête, ce que nous avons fait: lors d'un entretien du 04 mai 2015, confirmé par lettre recommandée du 05 mai 2015, nous vous avons signalé que votre contrat de travail serait suspendu, avec maintien de la rémunération, jusqu'à ce que la situation soit éclaircie. Il ne s'agissait là nullement d'une sanction à votre égard, ni d'une prise de position de notre part. La Clé a toujours entendu garder une totale



neutralité en cette affaire et respecter la présomption d'innocence. Elle fait confiance à la justice pour établir la réalité des faits. Seulement, la suspension de votre contrat avec maintien de la rémunération dans ce contexte particulièrement délicat, tant pour la jeune fille et sa famille que pour l'ensemble des intervenants de la Clé, se révélait tout simplement intenable et ingérable. En effet, les parents de la jeune fille concernée par la plainte en ont parlé à l'école et au sein de différentes institutions qui collaborent avec La Clé. Or, vous n'ignorez pas qu'il s'agit d'une problématique particulièrement sensible et suscitant de vives émotions, indépendamment du bien-fondé ou non de la plainte. Une perte de confiance s'est dès lors installée auprès des professionnels et les relations avec les institutions (écoles ...) avec lesquelles nous travaillons sont devenues très tendues. Nous en voulons pour preuve que lorsque notre chauffeur a été confondu avec vous, différentes institutions se sont indignées à notre encontre, pensant que votre contrat de travail n'était plus suspendu. Il s'est également rapidement avéré que la suspension de vos prestations avec maintien de la rémunération n'était pas tenable pour notre institution à moyen et long terme, pour des raisons financières et organisationnelles. En effet, votre absence a, dans un premier temps, été suppléée par le personnel en place. Cependant, notre institution a été confrontée aux limites de gestion des horaires découlant de la réglementation sur le temps de travail en vigueur au sein de notre commission paritaire, il était très difficile d'organiser les horaires des différentes équipes et toutes les heures de réserve destinées à l'été ont été rapidement épuisées. Vous remplacer tout en maintenant une suspension de votre contrat de travail avec maintien de la rémunération pendant toute la durée de l'enquête n'était financièrement pas possible. Comme vous le savez, notre asbl est financée exclusivement par des subsides de la COCOF et par quelques dons privés. Vous faites partie du personnel subsidié, le salaire de votre remplaçant aurait dû être financé sur fonds propres. Vu la durée des délais en matière d'instruction d'un dossier pénal, cette charge était insupportable pour notre asbl. Dans ces circonstances, votre maintien au travail portait préjudice aux intérêts de notre institution et entravait son bon fonctionnement. Le Conseil d'Administration n'a dès lors eu d'autre alternative que de prendre la décision de vous licencier. ».

Tout d'abord, La Clé démontre que l'écartement de Monsieur R de son poste de travail était en l'occurrence nécessaire.

En effet, il ressort du PV du 23 mai 2015 du dossier répressif que, lorsque la police a informé La Clé qu'une plainte avait été déposée contre Monsieur R par les parents d'une jeune fille pour des faits très sérieux d'abus sexuels, elle a vivement recommandé de prendre une mesure d'écartement dans l'attente des résultats de l'enquête, ce que La Clé a fait en suspendant, dans un premier temps, le contrat de travail de Monsieur R avec maintien de sa rémunération.

Comme La Clé l'a expliqué à Monsieur R dans son courrier du 5 mai 2015, il ne s'agissait là nullement d'une sanction à son égard, ni d'une prise de position de la part de La Clé, mais d'une mesure de protection de toutes les parties.



En effet, Monsieur R et La Clé avaient fait l'objet de menaces de la part des parents et des proches de la jeune fille. Dans son audition du 13 mai 2015, la directrice de La Clé explique la réaction particulièrement agressive des parents – surtout du père de la jeune fille, et les menaces proférées à l'égard de Monsieur R

Monsieur J, ami de Monsieur R, déclare quant à lui : « (...) *je sais que la famille de a été menacée par la famille de cette jeune fille. Ils auraient dit qu'ils allaient le tuer* ».

Au vu de ces circonstances et du contexte particulièrement délicat, sensible et tendu qui entoure le dépôt d'une plainte pour des faits d'abus sexuels à l'encontre d'une jeune fille, indépendamment du bien-fondé ou non de cette plainte, La Clé a légitimement pris une mesure d'écartement de Monsieur R de sa fonction d'éducateur, tout en maintenant le paiement de sa rémunération.

Ensuite, La Clé démontre que le licenciement ultérieur de Monsieur R est intervenu au motif que l'écartement de Monsieur R de son poste de travail avec maintien de la rémunération pendant toute la durée de l'enquête entravait le bon fonctionnement de la Clé.

La suspension du contrat de travail de Monsieur R avec maintien de sa rémunération n'était, à long terme, pas tenable, tant pour des raisons organisationnelles que financières.

En effet, il s'est rapidement avéré que Monsieur R ne pourrait pas reprendre son poste d'éducateur à court ou moyen terme. L'enquête pénale s'annonçait longue vu la gravité des accusations d'abus sexuels. Monsieur R n'avait, plusieurs semaines après le dépôt de la plainte, toujours pas été entendu.

Les craintes de La Clé quant à la longueur de l'enquête pénale s'avéraient d'ailleurs fondées, puisque le 3 novembre 2017, le juge d'instruction a pris une ordonnance de soit communiqué en qu'en date du 20 avril 2018, le procureur du roi a pris un réquisitoire de renvoi devant le tribunal correctionnel, estimant qu'il existait des charges suffisantes à l'encontre de Monsieur R

L'absence de Monsieur R a, dans un premier temps, été suppléée par le personnel en place. Cependant, La Clé a été rapidement confrontée aux limites de gestion des horaires découlant de la réglementation sur le temps de travail.

D'autre part, remplacer Monsieur R tout en maintenant une suspension de son contrat de travail avec maintien de la rémunération pendant toute la durée de l'enquête n'était financièrement pas tenable. La Clé est financée exclusivement par des subsides de la COCOF et par quelques dons privés. Monsieur R faisait partie du personnel subsidié, le salaire du remplaçant aurait dû être financé sur fonds propres. La prolongation de la



mesure de suspension du contrat de travail de Monsieur R avec maintien de sa rémunération s'avérerait, à long terme, intenable pour La Clé.

La suspension du contrat de travail de Monsieur R en sa qualité d'éducateur, pour la durée de la longue enquête pénale, avec maintien de sa rémunération, dans le contexte d'un centre d'hébergement accueillant des enfants et des adolescents sourds ou malentendants, constituait un trouble tel dans le fonctionnement de l'entreprise qu'elle rendait indispensable le remplacement de Monsieur R

Monsieur R a dès lors été licencié pour des motifs étrangers au fait de consigner des observations sur le projet de règlement du travail.

5.

Pour cette raison, la Cour n'examine pas la question de savoir si Monsieur R apporte oui ou non la preuve d'avoir formulé des observations sur le projet de règlement du travail, ni si ces observations concernent des nouveaux horaires qui résultent de l'application des dérogations à la durée hebdomadaire moyenne de travail et au nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence (article 20bis, § 161, dernier alinéa, de la loi du 16 mars 1971) ou la prolongation à un an maximum de la période de référence d'un trimestre durant laquelle il ne doit pas être travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine (article 26bis, § 101, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971).

6.

Puisque Monsieur R a été licencié pour des motifs étrangers au fait de consigner des observations sur le projet de règlement du travail, La Clé n'est pas tenu de lui payer une indemnité.

La demande est non fondée.

L'appel principal est fondé.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La Clé ne doit pas payer aux intimés une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit que le travailleur qui est licencié a le droit d'être Informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.



Conformément à l'article 4 de la de la C.C.T. n° 109, le travailleur doit, le cas échéant, adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'article 5 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur doit communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

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 ».

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 ».

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

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » (voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

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 ».

Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.

Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.

S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable ».

Application des principes en l'espèce.

1.

Le 4 juin 2015, Monsieur R demande la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Le 26 août 2015, La Clé communique à Monsieur R les motifs de son licenciement.

Il appartient dès lors à la partie qui allègue des faits d'en assumer la charge de la preuve.

2.

Comme exposé ci-dessus en ce qui concerne l'indemnité de protection découlant de l'article 12 quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Cour estime que La Clé apporte la preuve des motifs du licenciement, repris dans son courrier du 26 août 2015.

La Clé démontre que la suspension du contrat de travail de Monsieur R en sa qualité d'éducateur, pour la durée de la longue enquête pénale, avec maintien de sa rémunération, dans le contexte d'un centre d'hébergement accueillant des enfants et des adolescents sourds ou malentendants, constituait un trouble tel dans le bon fonctionnement de l'entreprise qu'elle rendait indispensable le remplacement de Monsieur R et que c'est pour cette raison qu'il a été licencié.

Le motif du licenciement, à savoir le bon fonctionnement de l'entreprise, n'est pas fallacieux.



Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que La Clé aurait été l'instigatrice d'une plainte pour abus sexuels à l'encontre de Monsieur R , ni que la Clé aurait licencié Monsieur R pour le motif qu'elle le pensait coupable des faits d'abus sexuels.

Les intimés n'apportent pas la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur R .

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

3. Indemnité pour abus de droit de licencier.

La Clé ne doit pas payer aux intimés une indemnité pour abus de droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

1.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que *« lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis »*.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.



La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

2.

Monsieur R soutient que La Clé a commis une faute d'une part en ne procédant pas à l'audition préalable au licenciement de celui-ci et d'autre part par l'atteinte à l'honneur et à la réputation du fait de son licenciement.

3.

La Cour considère qu'en procédant au licenciement de Monsieur R le 28 mai 2015, La Clé n'a pas commis de faute.

Tout d'abord, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'oblige pas l'employeur qui envisage de licencier un travailleur à entendre ce travailleur avant de prendre sa décision.

Dans son arrêt du 27 octobre 2022 (n° 137/2022), la Cour constitutionnelle a décidé que les situations de l'agent public et du travailleur du secteur privé sont comparables, dès lors que ces deux personnes se trouvent exposées, en raison de leur comportement, à une décision qui modifie significativement leur vie professionnelle et qui peut avoir des effets économiques similaires.

Toutefois, elle souligne que l'adage « *audi alteram partem* » ne vaut pas dans les rapports entre personnes de droit privé, mais s'impose uniquement aux autorités publiques en raison de leur nature particulière et des devoirs qui leur incombent. La Cour vise ici le devoir de s'informer complètement avant d'agir et de protéger l'administré du risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle.

La différence de traitement repose donc, selon la Cour, sur une justification raisonnable, et il y a dès lors lieu de déclarer que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé dans le secteur privé à être entendu préalablement à son licenciement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

La Clé n'a donc pas commis de faute en ne procédant pas à l'audition préalable au licenciement de Monsieur R.



Ensuite, la Cour estime que La Clé n'a pas porté atteinte à l'honneur et à la réputation de Monsieur R

Il ressort des pièces du dossier que La Clé a adopté un comportement prudent dans cette affaire, réaffirmant à plusieurs reprises, tant à l'égard de Monsieur R que des autres intervenants, sa neutralité. Elle a gardé la confidentialité sur les faits, et ne les a pas ébruïtés. La Clé est intervenue pour tenter de couper court aux rumeurs et a rappelé à ses différents interlocuteurs que Monsieur R bénéficiait de la présomption d'innocence.

Lorsque La Clé a été informée par le conseil des intimés que la plainte déposée par les parents de la jeune résidente à l'encontre de Monsieur R avait été classée sans suite, elle a communiqué cet élément aux travailleurs, parents et institutions qui étaient au courant de la plainte.

Quant à la mention qui figure au casier judiciaire Monsieur R, La Clé n'est pas responsable de cette mention, qui émane du Parquet.

Monsieur R ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de La Clé.

Il ne démontre pas non plus l'existence et l'étendue du dommage qu'il indique avoir subi du fait d'un licenciement prétendument abusif, étant rappelé que ce dommage doit être du dommage qui résulte du seul fait de son licenciement, ce dernier dommage étant couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis.

4.
La demande est non fondée.

5.
L'appel principal est fondé.

4. Les dépens.

Il y a lieu de condamner les intimés aux dépens des 2 instances, liquidées à 3.000 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 3.000 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.
Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, les intimés. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.



Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

Les intimés sollicitent que le montant de l'indemnité de procédure soit fixée au minimum du barème applicable, en raison des faibles moyens financiers dont ils disposent. Les intimés ne produisent cependant pas de pièces relatives à leur situation financière et ne démontrent dès lors pas leurs faibles moyens financiers.

Les intimés succombent et seront donc condamnée à supporter les dépens de La Clé, liquidées à un montant de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal du travail et 3.000 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour du travail.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par les intimés, reste à leur charge.

2.

L'appel principal est fondé.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables.

Quant à la demande d'indemnité de protection découlant de l'article 12 quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame D/ Monsieur R, Monsieur R, Madame R, et Monsieur R non fondée.

Déboute Madame D, Monsieur R, Monsieur R, Madame R, et Monsieur R de leur demande.



Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame D. Monsieur R. , Monsieur R. , Madame R. , et Monsieur R. non fondée.

Déboute Madame D. , Monsieur F. , Monsieur R. , Madame F. , et Monsieur R. de leur demande.

Quant à la demande d'indemnité pour abus de licenciement.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame D. Monsieur R. , Monsieur R. , Madame R. et Monsieur R. non fondée.

Déboute Madame D. , Monsieur R. , Monsieur R. , Madame R. , et Monsieur R. de leur demande.

Quant aux dépens :

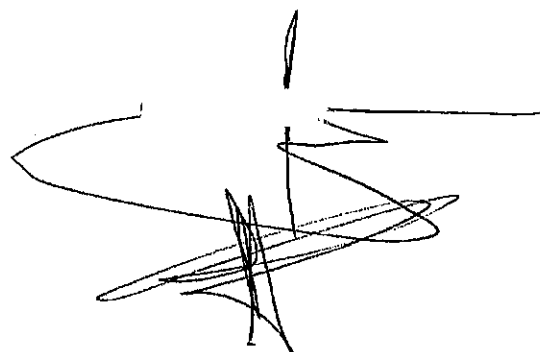
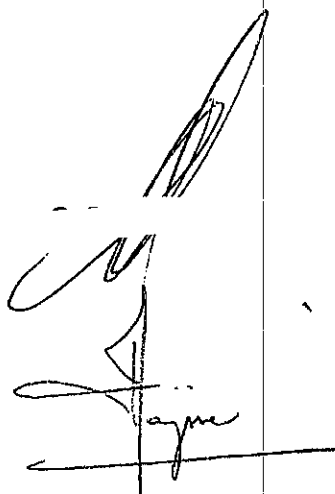
Condamne Madame D. Monsieur R. Monsieur R. Madame R. , et Monsieur R. à payer à l'A.S.B.L. La Clé le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure en première instance et 3.000 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Madame D. Monsieur R. Monsieur R. Madame R. , et Monsieur R. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.



Ainsi arrêté par :

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



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2023, où étaient présents :

, conseiller,
greffier

