



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/2682/A
Date du prononcé 02 septembre 2022
Numéro du rôle 2021/AL/549
En cause de : C/ Com. Org. de l'Institut St Joseph & Ste Julienne ASBL Asbl Centre d'enseignement libre S2J

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 G

Arrêt

contrat de travail – ouvrier – licenciement manifestement déraisonnable – constitutionnalité de la CCT 109

EN CAUSE :

Madame **C**

partie appelante, ci-après Madame C.,
comparaissant par Maître Séverine SOLFRINI, avocate à 4000 LIÈGE, rue Pierreuse, 7,

CONTRE :

1. **ASBL COMITÉ ORGANISATEUR DE L'INSTITUT SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE**, BCE 0409.939.519, dont le siège social est établi à 4000 LIÈGE, rue Sainte-Marguerite, 64,

2. **ASBL CENTRE D'ENSEIGNEMENT LIBRE S 2 J**, BCE 0628.828.432, dont le siège social est établi à 4000 LIÈGE, rue du Général Bertrand, 14,

parties intimées, ci-après les ASBL, SAINT-JOSEPH & SAINTE JULIENNE, S2J, ou l'employeur
comparaissant par Maître Dominique DRION, avocat à 4000 LIÈGE, rue Hullos, 103-105,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 juin 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 18 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11^{ème} chambre (R. G. 19/2682/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante reçue le 15 juin 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le 9 novembre 2021 aux intimées et à leur conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 22 décembre 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 17 juin 2022 ;

- les conclusions des parties intimées remises au greffe de la cour le 8 février 2022 ;

- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe le 5 avril 2022 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 17 juin 2022 ;

Entendu à l'audience du 17 juin 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 9 septembre 2019, Madame C. a sollicité la condamnation de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération, ainsi qu'aux entiers frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure.

Le 5 mars 2020, S2J a déposé au greffe du tribunal du travail une requête en intervention volontaire.

Par conclusions du 15 décembre 2020, Madame C. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, somme estimée à titre provisionnel au montant de 5 855 € sur une somme évaluée à 8 000 €, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 septembre 2018 ;
- Au paiement de la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Aux dépens.

Par jugement du 18 février 2021, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- L'action de Madame C., en tant qu'elle est dirigée contre SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE qui n'était plus son employeur et avait été dissoute, est irrecevable ;
- L'intervention volontaire de S2J est recevable ;
- La demande nouvelle de Madame C. au paiement d'une somme de 5 000 € pour réparer le préjudice moral subi ayant été introduite plus d'un an après la cessation des relations de travail, est irrecevable, car prescrite ;
- La CCT 109 étant légale et ayant été élaborée et adoptée par les organes compétents n'est pas anticonstitutionnelle ;

- Le licenciement de Madame C. est en lien avec sa conduite et aurait été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Le tribunal a dès lors :

- Dit l'action de Madame C. en tant qu'elle est dirigée contre SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE irrecevable ;
- Dit la requête en intervention volontaire de S2J recevable et lui en a donné acte ;
- Dit la demande nouvelle de Madame C. de condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 5 000 € à titre de réparation du préjudice moral subi, irrecevable ;
- Déboute Madame C. de son action en tant qu'elle est dirigée contre S2J pour défaut de fondement ;
- Condamne Madame C. aux dépens, soit la somme de 1320 € à titre d'indemnité de procédure et le montant de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame C. sollicite la condamnation de l'employeur :

- Au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération sur base de la rémunération prévue au moment de la signature du contrat de travail, somme estimée à titre provisionnel au montant de 5 855 € sur une somme évaluée à 8 000 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 septembre 2018 ;
- Au paiement de la somme de 5 000 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle a subi ;
- Aux dépens.

Les ASBL demandent pour leur part :

- Que l'appel à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE soit dit irrecevable ;
- Que l'appel à l'encontre de S2J soit dit recevable ;
- À titre principal, que soit constatée l'inconstitutionnalité/l'illégalité de la CCT 109, et que Madame C. soit déboutée de son appel avec charge des dépens ;
- À titre subsidiaire, la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame C. n'était pas manifestement déraisonnable, et que les dépens lui soient délaissés ;
- À titre infiniment subsidiaire, la limitation de l'éventuelle condamnation au paiement d'une indemnité égale à 3 semaines de rémunération, et la compensation des dépens.

II. LES FAITS

Madame C. a été occupée comme technicienne de surface à temps plein par SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE en ses locaux de l'Institut Saint-Joseph à partir du 1^{er} septembre 2010 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 25 juin 2015, les droits et obligations résultant de ce contrat de travail font l'objet d'un transfert conventionnel à S2J en application de la CCT n° 32bis du 7 juin 1985.

SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE sera dissoute par acte notarié du 12 août 2015.

Par un avenant à son contrat de travail du 14 mai 2018, les prestations de travail de Madame C. ont fait l'objet d'une répartition entre les deux implantations de S2J (rue Sainte-Marguerite, 64 à 4000 Liège, et rue du Général Bertrand, 14 à 4000 Liège).

Par courrier recommandé du 21 septembre 2018, Madame C., qui est alors en incapacité de travail depuis le 13 septembre 2018, est licenciée moyennant un préavis de 15 semaines et 35 jours prenant cours le 1^{er} octobre 2018, sur base de la motivation suivante :

« [...] la confiance et la collaboration ne sont plus de mise suite aux :

- Événements repris dans votre dossier dont vous avez pu prendre connaissance les 14/12/2012, 2/7/2014, 7/12/2017, 19/12/2017
- Événements survenus le 11 septembre 2018 suivis d'une rencontre le 11/09/2018 durant laquelle Monsieur D. vous a signifié la possibilité de licenciement. Vous avez refusé de signer le compte rendu de cette rencontre.
- Non-respect du règlement de travail et de l'article 17 concernant les procédures à respecter en cas d'absence lors de votre absence [...] »

Le contrat de travail de Madame C. a pris fin, selon le formulaire C4 délivré le 23 septembre 2019, pour force majeure en date du 24 juillet 2019, et ce après la constatation par la médecine du travail de ce que celle-ci était définitivement inapte à reprendre le travail convenu, et n'était pas en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.

III. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Ainsi que dit *supra*, les premiers juges ont déclaré irrecevable l'action introduite par Madame C. à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE, celle-ci n'étant plus l'employeur et ayant été dissoute.

Nonobstant, Madame C. a diligencé son appel tant à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE que de S2J, tout en s'abstenant en sa requête d'appel de formuler un grief à

l'encontre du jugement entrepris en ce que celui-ci a déclaré l'action irrecevable à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE.

La cour constate que plus aucune demande n'est formulée en termes de conclusions par Madame C. à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE, et son conseil a précisé à l'audience publique du 17 juin 2022 que sa demande vise uniquement S2J.

SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE n'existe en tout état de cause plus à la suite de sa dissolution le 12 août 2015.

Dans ces conditions, et pour autant que de besoin, la cour déclarera en son dispositif irrecevable l'appel de Madame C. en ce qu'il est dirigé à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE.

Pour le surplus, il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable en ce qu'il est dirigé à l'encontre de S2J.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame C.

Madame C. fait valoir en substance que :

- L'employeur appuie la décision de licenciement sur des faits ponctuels et anecdotiques qui ne lui permettaient pas de douter de ses compétences techniques et/ou de ses qualités relationnelles ;
- La réelle motivation du licenciement est l'altercation de son mari avec un membre du personnel de l'école, alors qu'elle n'était pas présente ;
- Il existait ainsi que le montrent les courriers dont il est fait état dans la lettre de licenciement, de l'animosité entre elle et le pouvoir organisateur, et elle subissait au quotidien une pression exagérée ainsi que des menaces ;
- L'employeur fait uniquement état de défauts mineurs quant à sa manière de nettoyer, le comportement de son mari ne peut lui être reproché, et elle a respecté la procédure en cas d'absence décrite par le contrat de travail.

2. La position de l'employeur.

L'employeur fait valoir en substance que :

- L'article 38, 1° de la loi du 26 décembre 2013 abolit l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail tout en confiant au Conseil National du Travail (CNT) la rédaction d'une convention collective relative à la motivation du licenciement, alors que le

- législateur ne peut conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une CCT ;
- La CCT 109 établie par interlocuteurs sociaux est donc inconstitutionnelle au regard des articles 33, 37, et 108 de la constitution, ou à tout le moins illégale, et doit être écartée des débats en application de l'article 159 de la constitution, et ce nonobstant le fait qu'elle a été rendue obligatoire par arrêté royal, tandis que l'article 38, 1° de la loi du 26 décembre 2013 est lui-même inconstitutionnel, violant les articles 37 et 108 de la constitution en ce qu'il confie au CNT le soin de rédiger une convention collective relative à la motivation du licenciement ;
 - Il a manifesté beaucoup de patience à l'égard des comportements de Madame C., mais la multiplication des incidents et son comportement totalement inadéquat lors des événements de septembre 2018 ont conduit à une perte de confiance totale, nonobstant laquelle c'est un licenciement moyennant préavis qui lui a été notifié, et non pour faute grave.

3. La décision de la cour du travail

a. Quant à l'inconstitutionnalité/illégalité alléguée de la CCT n° 109

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement dispose que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs du secteur privé, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail (CNT), rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement (article 38).

Le Conseil d'État s'est posé la question de savoir si cette disposition était conforme à la Constitution. Il apporte à cette question, en un avis non contraignant, une réponse négative. Le Conseil d'État considère que le législateur ne peut conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une convention collective de travail (rendue obligatoire). Les éléments essentiels du régime de la motivation du licenciement doivent être fixés par le législateur même et leur mise en œuvre peut uniquement être déléguée au Roi¹.

Le Gouvernement n'a pas suivi l'avis du Conseil d'État. La ministre de l'Emploi expose « qu'il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil National du Travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et obligations des

¹ Avis du C.E., *Doc. Parl.*, Chambre, sess. 2013-2014, Doc. 33 3144/001, p. 116.

employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable »².

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont conclu la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, qui ne se borne pas à introduire dans notre droit une obligation de notifier formellement les motifs du licenciement, mais crée également un nouveau régime général du licenciement « manifestement déraisonnable ».

La cour considère, avec les premiers juges, que le procédé auquel le législateur a eu recours en décidant de conditionner l'effectivité de la suppression de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aux conditions qu'il détermine (soit l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du CNT, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement) ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif (soit un acte par lequel un organe délègue une partie de ses compétences à un autre organe qui au départ ne jouit pas de la compétence objet de la délégation), le CNT étant compétent pour conclure en son sein des conventions collectives de travail dont le champ d'application s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays en vertu de l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives.

Pour le surplus, la CCT 109, qui a été rendue obligatoire par un arrêté royal, constitue bien, conformément à l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968, un accord entre les partenaires sociaux ayant trait aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs, et a été élaborée et adoptée par les organes compétents. La cour rappelle en outre que disposant d'une délégation de pouvoir par la loi du 5 décembre 1968 pour adopter quelque convention collective que ce soit, les partenaires sociaux n'ont pas, en principe, à justifier d'une base juridique autre³, et que l'autonomie des partenaires sociaux et le droit de négociation collective est garanti par l'article 23 de la Constitution et par divers instruments internationaux⁴.

Par conséquent, ni l'article 38, 1° de la loi du 26 décembre 2013 ne viole la constitution, ni la CCT n° 109 n'est inconstitutionnelle ou illégale⁵.

² *Doc. Parl.*, Chambre, sess. 2013-2014, Exposé des motifs, Doc. 53 3144/001, pp. 26 et 27.

³ J.-Fr. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail », in *Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*, Actes du colloque organisé à Bruxelles le 5 décembre 2008 par l'AJDPS, p. 102.

⁴ Voy. l'article 4 de la Convention OIT n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, l'article 6 de la Charte sociale européenne, et l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

⁵ Dans le même sens, Trib. trav. Liège (division Dinant), 2^{ème} ch., 17 février 2020, RG n° 18/552/A, inédit ; voy. également Trib. trav. Hainaut (division Mons), 15 mai 2017, RG n° 15/3269/A et Trib. trav. Hainaut (division Tournai), 8 septembre 2017, RG n° 15/2174/A, cités par A. Hachez, L. Midol et P. Vanhaverbeke, « Le champ d'application de la C.C.T. 109 : un champ de mines ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, édit. Anthemis, pp. 26 et 27.

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

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *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* » et que « *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* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour

le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail⁶.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine⁷ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes.
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- 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

⁶ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

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

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour a déjà signalé ci-dessus que l'employeur a communiqué d'initiative à Madame C. les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

En l'espèce, les motifs invoqués par l'employeur sont en substance :

- Divers événements repris du dossier de Madame C. :
 - Il est ici fait état :
 - D'une altercation verbale et d'actes pouvant être assimilés à de la violence physique intervenus le 7 décembre 2012 et ayant impliqués Madame C. et une de ses collègues, Madame D. M., qui fera l'objet d'un avertissement écrit produit aux débats le 11 décembre 2012.
 - Il ressort en outre du dossier de pièces de l'employeur que la mauvaise relation professionnelle existant entre Madame C. et Madame D. M. amènera l'employeur, par note de service du 30 juin 2013, à modifier leurs prestations respectives de nettoyage entre les différents locaux de l'établissement afin de leur éviter de devoir collaborer, ce qui à la lecture d'un courrier reçu par Madame C. le

26 mai 2014, ne permettra néanmoins aucune amélioration de ladite relation.

- De reproches concernant la propreté des locaux nettoyés par Madame C. (restes de produit mordant sur les lunettes des WC des élèves et brosse de WC sale, ainsi qu'un nettoyage déficient des cuisines des élèves) ayant fait l'objet d'un courrier adressé à Madame C. le 7 décembre 2017 qui est produit aux débats.

Madame C. répondra à ce courrier en date du 8 décembre 2017, et attribuera ces reproches qu'elle considère injustifiés à l'arrivée d'une nouvelle supérieure hiérarchique, Madame Di., qui à son estime la malmène.

- D'un rappel lui aussi produit par l'employeur adressé à Madame C. (la cour relevant à cet égard que si ce document est qualifié de note de service, il a en fait été rédigé en 2 exemplaires et concerne donc exclusivement celle-ci. La cour estime en outre que par conséquent, il est permis d'en déduire qu'il fait vraisemblablement suite à un incident) en date du 30 août 2017 relativement à 2 points :

- L'interdiction à toute personne étrangère aux membres du personnel d'entrer dans l'enceinte de l'école ;
- L'interdiction de proférer une accusation sans preuve.

- Les événements survenus le 18 septembre 2018, soit une altercation intervenue notamment entre Madame D. L., responsable de l'organisation du nettoyage sur une des implantations scolaires de l'employeur, et le mari de Madame C., au sein des locaux de l'école, en présence de membres du personnel et d'élèves et ce à deux reprises et en deux implantations différentes, Madame C. étant elle-même présente sur place.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur. La doctrine a relevé que *« les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation »*⁸.

Le fait que des témoignages ne revêtent pas la forme d'attestations conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, n'est pas nécessairement un obstacle à leur prise en compte⁹, le juge appréciant, dans chaque cas, la force probante à leur attacher¹⁰.

Il est ici fait état par l'employeur :

⁸ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthémis, 2011, p. 188

⁹ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. n° 2016/AB/1149, www.terralaboris.be

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 20 mai 2020, R.G. n° 2017/AB/672, www.terralaboris.be

- Du témoignage de Monsieur F. :
« Mardi vers 16 h 15, j'ai entendu hurler vers l'accueil. Je suis descendu dare-dare et constater l'altercation entre le mari de [Madame C.] et la responsable des dames d'entretien. J'ai demandé à cette personne de se calmer vu que des élèves me suivaient pour pouvoir sortir. Madame L. et Monsieur S. ont pris la suite et je suis parti. Le mari en question sentait passablement l'alcool "à plein nez". »
- Du témoignage de Madame L. :
« En sortant des toilettes dames, j'ai entendu crier à l'accueil [...] et je suis descendue voir si je pouvais me rendre utile. Je me suis trouvée face à un Monsieur menaçant qui avançait dans l'enceinte de l'école. Se trouvaient aussi [Madame D.] et [Madame D. L.] qui n'avaient pas l'occasion d'en placer une. Monsieur S. et F. s'occupant du Monsieur, j'ai demandé aux dames d'entretien de passer de l'autre côté de la porte vitrée. Elles étaient très choquées, encore plus [Madame D. L.] qui éprouvait de la peur. [Madame C.] était assise dans le sas de l'accueil. Je les ai invitées après les avoir calmées à se rendre dans la cour. »
- Du témoignage de Monsieur S. :
« Hier en 8^{ème} heure est revenue du premier degré [Madame D. L.], en grande colère, qui était (pour)suivie par le mari de [Madame C.] (celle-ci était déjà revenue quelques minutes plus tôt pour voir Nicole déjà partie, et était ressortie). [Madame C.] et son mari sont alors arrivés, [Madame C.] muette, mais son mari très véhément (tonitruant, de par son physique !). [Madame D.] s'est interposée, [Madame D. L.] derrière elle. S'en est suivi un échange verbal très violent, chacun menaçant l'autre. Le mari de [Madame C.] reprochait les remarques de face et dans le dos faites à sa femme, [Madame D. L.] ne répondant que par la menace d'aller déposer plainte. J'ai téléphoné à Monsieur D. (à 16 h 08) de manière un peu brusque pour demander de l'aide, j'étais physiquement entre les deux camps à ce moment-là. J'avoue n'avoir pas suivi les mots, plus occupé à m'interposer dans le hall, et faire sortir trois élèves qui étaient assez effrayées par la situation [...]. Nous avons donné là une image lamentable de l'école !! V. est venue prendre en charge [Madame D. L.], j'ai essayé de calmer monsieur. J'ai dû hausser la voix par trois fois pour qu'il s'arrête de parler, je l'ai invité à s'asseoir et à attendre. Ce qu'il a enfin fait. Au bout de quelques minutes, il est parti [...]. »
- Du rapport de l'entrevue de Monsieur D. avec Madame D. en date du 11 septembre 2018 :
« Madame D. a reçu un appel téléphonique de Madame D. L. lui signifiant sa peur et sa venue [...]. Elle a demandé à Monsieur S. de prévenir la direction afin de protéger Madame D. L. Au mari de

Madame C., elle lui a signifié qu'il devait sortir de l'école et a reçu des insultes de "Faux-culs, lèche-cul..." Madame C. a repris ces propos. Le mari de Madame C. sentait l'alcool. Monsieur S. a demandé au mari de Madame C. de se calmer. Elle ajoute que cela s'est déroulé après le départ de Madame C. suite à la fin de son travail. [...] Madame D. signale qu'elle ne se sent plus en sécurité au sein de l'école. »

- *Du rapport de l'entrevue effectuée par Monsieur D. avec les intéressés en date du 11 septembre 2018, que Madame C. a refusé de signer : "Monsieur et Madame C. ont interpellé Madame D. L. au sein d'un labo. Monsieur C. lui a dit qu'elle [...] est une harceuse, lèche botte auprès des directeurs. Les propos ont été repris par Madame C.. Madame D. L. a dit qu'ils devaient aller trouver de suite Monsieur D. [...]. À l'entrée [...] des propos ont été tenus avec Madame D. [...]"*
- *Du rapport de l'entrevue effectuée par Monsieur D. avec Madame C. en date du 11 septembre 2018, que celle-ci a également refusé de signer :*

"Madame C. ajoute que :

- *Son mari est venu sur l'implantation, car il en a marre que son épouse se fasse harceler.*
- *D'après Mesdames D. L. et D., elle n'effectue pas son travail correctement : les poussières pas prises, pas de balayage, plaintes de professeurs de couture parce que Madame C. entre trop souvent dans la classe pour vider les poubelles et tous les jours il y a quelque chose*
- *Ce jour à 10 h, Madame D. lui signifie qu'elle doit faire ses 3 classes puis aller donner un coup de main à Madame B. Par la suite, Madame D. lui a signifié qu'une classe devait être réalisée et puis aider Madame B. dans le travail à réaliser dans les classes de Madame A. (absente).*
- *Quand les professeurs sont dans les classes que je dois nettoyer, je fais d'autres classes.*
- *La semaine dernière, mercredi à 11 h 00, je vais effectuer la salle des professeurs [...] suivant un planning (prendre les poussières, ranger et vider les poubelles) Madame T. (collègue de Madame C.) signale qu'il fait sale, car elle trouvait que je n'avais pas balayé, mais ce n'est pas à moi à effectuer ce travail. Aujourd'hui à 15 h 57, Madame D. L. suivant une façon directive transmet le travail à effectuer demain.*
- *Beaucoup de reproches de propreté sont effectués à son rencontre*

Monsieur D. rappelle que son mari avait l'interdiction d'entrer dans l'enceinte [...] à l'instar de toute personne étrangère au personnel [...].

Il ajoute [...] vouloir prendre le temps de la réflexion pour prendre une décision qui peut aller jusqu'au licenciement."

- Le non-respect par Madame C. des procédures à respecter en cas d'absence : alors que le règlement de travail de l'employeur prévoit que *"le travailleur devra avertir dès le début du premier jour de maladie ou de l'accident (au besoin par téléphone) son responsable direct"*, Madame C. s'est limitée à déposer à l'accueil de l'école un certificat médical daté du 12 septembre 2018 la déclarant en maladie du 13 septembre au 12 octobre 2018 inclus, ce qu'elle a reconnu à l'audience publique du 17 juin 2022.

Il s'agit bien là d'un ensemble de motifs liés à l'aptitude et la conduite de Madame C., ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et Madame C. ne prouve pas à l'estime de la cour que ces griefs, qui sont documentés par l'employeur, seraient contraires à la réalité.

S'agissant plus particulièrement des faits du 11 septembre 2018, qui sont particulièrement graves compte tenu de la présence d'élèves sur les lieux de l'altercation verbale intervenue entre le mari de Madame C. et les collègues de celle-ci, la cour estime qu'il peut légitimement être supposé que celle-ci avait encouragé ou au minimum incité, par ses propos, son mari à agir de la sorte, outre que comme l'ont relevé les premiers juges, elle n'a à aucun moment essayé de s'interposer pour calmer son mari.

À ces faits s'ajoutent des problèmes manifestes de communication avec ses collègues, des reproches quant à la qualité du travail qui ne se limitent visiblement pas à ceux mentionnés dans le courrier qui lui a été adressé le 7 décembre 2017 dont il a été question ci-dessus, ainsi que le non-respect, à tout le moins en septembre 2018, des règles relatives à l'information à fournir à l'employeur en cas d'absence.

Les griefs à charge de Madame C. sont donc bien établis par l'employeur à l'estime de la cour, qui rappelle que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur. En l'espèce, la cour estime que le licenciement du 21 septembre 2018 ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable au vu des circonstances du cas d'espèce, où tout employeur normal et raisonnable aurait lui aussi pu opter pour le licenciement.

L'appel est dès lors non fondé.

c. Quant à la demande de condamnation au paiement de la somme de 5 000 € à titre de réparation du préjudice moral subi

Cette demande, qui figure à nouveau au dispositif des conclusions d'appel de Madame C. (qui n'y consacrent aucun développement), alors qu'elle était absente au niveau de la requête d'appel, a été formulée pour la première fois par celle-ci par la voie de ses conclusions déposées en première instance en date du 15 décembre 2020, soit plus d'un an après la cessation des relations de travail.

Force est donc de constater que c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'elle était prescrite en application du délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

d. Les dépens

Aucun appel n'est formé en ce qui concerne les dépens de première instance. Le jugement subsiste sur ce point.

Aux termes de l'article 1017 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 juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Madame C. sera donc condamnée aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel irrecevable en ce qu'il est dirigé à l'encontre de SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé en ce qu'il est dirigé à l'encontre de S2J,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions,

Délaisse à Madame C. ses propres dépens d'appel, et la condamne aux dépens d'appel de l'employeur, liquidés à la somme de 1 170 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Franco GIACCHETTO, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur Franco GIACCHETTO qui se trouve dans
l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 — G de la Cour du
travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIÈGE,
place Saint-Lambert, 30, le DEUX SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX, par Madame Agnès
THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente, désignée par ordonnance de
Monsieur Marc DEWART, Premier Président, prise conformément à l'article 782*bis* du Code
judiciaire afin de remplacer Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller, légitimement empêché,
assistée de Monsieur Joël HUTOIS, greffier qui signent ci-dessous :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de Joël HUTOIS, Greffier,

Le Greffier

La Présidente