



Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 21/1217/A
Date du prononcé 7 novembre 2022
Numéro du rôle 2021/AL/575
En cause de : REVIVRE CHEZ SOI ASBL C/ D.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif

*** Droit social – contrat de travail – licenciement manifestement déraisonnable (non) – cct 109 – faute contractuelle (non) .**

EN CAUSE :

L'ASBL REVIVRE CHEZ SOI, BCE 0410.571.801, dont le siège social est établi à 4020 LIEGE, Rue Jean-Mathieu Nisen, 32,
partie appelante, ci-après dénommée : l'ASBL,
ayant comparu par son conseil Maître PAQUOT Jean-Luc, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Blondin 33

CONTRE :

Monsieur E. D.,

partie intimée, ci-après dénommée : Monsieur D.,
ayant comparu par son conseil Maître PACOLET Laurent, avocat à 4400 FLEMALLE, Rue Edmond Plumier 8

•

• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu le 05 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1ère bis Chambre (R.G. 21/1217/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 18 novembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 23 novembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 décembre 2021 ;
- l'ordonnance du 22 décembre 2022 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 6 mai 2022 ;
- les conclusions de l'ASBL remises au greffe de la cour le 21 mars 2022 ;

- la notification de l'avis de remise (article 754 du Code judiciaire) aux parties le 10 mai 2022 remettant l'affaire au 3 octobre 2022 devant la chambre 3 J ;
- le dossier de pièces de l'ASBL déposé à l'audience de la cour le 3 octobre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de Monsieur D. déposés à l'audience de la cour le 3 octobre 2022.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 3 octobre 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

II. ACTION ORIGINAIRES

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, Monsieur D. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, augmentée des dépens. La cour relève que le demandeur ne chiffrait pas sa demande en termes de requête.

III. LE JUGEMENT

Par jugement par défaut de l'ASBL du 5 octobre 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée et ont condamné l'ASBL à verser à Monsieur D. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines et les dépens non liquidés.

Le tribunal a constaté que le motif de licenciement donné par l'employeur était vague et s'est référé à l'article 806 du code judiciaire pour faire droit à la demande.

IV. 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 18 novembre 2021, l'ASBL interjette appel au motif qu'elle n'a pas été convoquée valablement puisque l'adresse de l'ASBL était inexacte de sorte que le jugement doit être annulé.

Quant au fond, elle invoque le fait que Monsieur D. avait reçu plusieurs avertissements et fait l'objet de deux rapports disciplinaires.

Elle demande par conséquent à la cour d'annuler le jugement et par voie de dispositions nouvelles, de dire la demande initiale recevable et non fondée et condamner Monsieur D aux dépens et à la restitution des sommes déjà versées.

Monsieur D. estime l'appel irrecevable au motif que le jugement a été exécuté et, en tout état de cause, non fondé. Il sollicite la confirmation du jugement.

Il introduit une demande reconventionnelle visant à faire déclarer la procédure téméraire et vexatoire et réclame à ce titre la somme de 2500 € et des dommages et intérêts pour abus de droit qu'il chiffre à 3500 €. Il sollicite également la condamnation de l'ASBL à l'indemnité de procédure.

V. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur D. a été engagé dans le cadre de différents contrats à durée déterminée depuis le 26 novembre 2014 en qualité d'assistant à la vie journalière (AVJ). A dater du 9 novembre 2015, il est engagé à durée indéterminée.

Le 2 février 2016, il lui est reproché de s'être inscrit à une formation de gestion du stress sans y avoir participé.

Le 10 avril 2017, il reçoit un avertissement par recommandé au motif qu'il a téléphoné à 15h15 pour signaler que sa pause n'était pas notée à son agenda alors qu'il devait la commencer à 14h30.

Le 4 novembre 2020, il reçoit un 2^{ème} avertissement pour avoir téléphoné le 3 novembre à 14 h pour aviser qu'il était malade alors que sa pause commençait à 16h30.

Le 11 janvier 2021, a lieu une réunion, en présence de son conseil, où il lui est notifié que la confiance entre son employeur et lui-même est rompue.

A la demande de son conseil, son employeur accepte de lui laisser une dernière chance, sous les conditions suivantes :

- Il doit impérativement garder une distance professionnelle dans sa fonction, respecter le secret professionnel et le devoir de discrétion sur sa vie privée et professionnelle et celle des autres membres de l'équipe et bénéficiaires;
- il ne peut dépasser son rôle ;
- il ne peut plus dépasser son temps de travail chez les bénéficiaires sauf urgences ;
- il doit être présent lors des réunions d'équipe ;
- il doit tenir un carnet sur les actes effectués chez les bénéficiaires ;
- il doit mentionner chaque demande de bénéficiaires qui lui demanderaient de dépasser son rôle ou son temps de travail prévu ;

- il doit noter les avantages que lui apporte le respect de cette distance professionnelle dans sa fonction d'aide à la vie journalière et non d'aide-soignant ou d'un rôle de sauveur.

Le 2 février 2021, une collègue adresse un SMS à son employeur relatant qu'un bénéficiaire était agacé par le retard de monsieur D. d'environ 20 minutes et le fait qu'il est arrivé très énervé. Elle déposera une plainte interne à cet égard.

Le 2 février 2021, l'employeur établit alors un rapport disciplinaire faisant état de :

- maladresse, lenteur et du fait qu'il n'a pas bien lavé le presseur à jus chez une bénéficiaire le 1^{er} février 2021 et qu'il a refusé de prendre la voiture de service ;
- d'un problème relationnel entre une collègue dénommée Alégra et Monsieur D., évoqué par une bénéficiaire ;
- un SMS d'une collègue qui se sent mal à l'aise au vu des faits évoqués ci-dessus.

Ce rapport conclut :

« Eric garde son comportement de position de victime auprès de nos bénéficiaire. Il n'a aucune discrétion, ne respecte pas les règles déontologiques, il met, surtout, mal à l'aise les bénéficiaires et les collègues par ses comportements.

De plus il insulte ses supérieurs auprès d'eux également. Il se moque de certains bénéficiaires.

Eric manque, tout simplement, de respect.

La confiance est définitivement rompue entre l'employeur et le travailleur. »

Le 3 février 2021, l'ASBL licencie Monsieur D. moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 21 semaines de rémunération.

Il y est précisé que la décision est fondée sur les motifs suivants :

« non-respect des consignes de travail, manque de respect envers les bénéficiaires, les collègues de la hiérarchie, non-respect du secret professionnel, ne pas avoir tenu compte des avertissements et des décisions prises lors de la dernière réunion avec ses supérieurs. Un dossier complet est en cours de confection et vous sera transmis dès que possible... »

VI. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 18 novembre 2021 a été introduit dans les formes et délai.

Monsieur D estime que l'appel est irrecevable dès lors que l'ASBL a acquiescé tacitement au jugement puisqu'elle a effectué le paiement de la condamnation principale et des dépens.

L'article 1045 du code judiciaire dispose que :

*« L'acquiescement peut être exprès ou tacite.
L'acquiescement exprès est fait par un simple acte signé de la partie ou de son mandataire nanti d'un pouvoir spécial.
L'acquiescement tacite ne peut être déduit que d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie de donner son adhésion à la décision ».*

Cette règle de l'acquiescement tacite résulte du principe selon lequel les renonciations ne se présument pas et, même si elles peuvent être prouvées par voie de présomptions, elles ne doivent pas être admises à la légère¹. Elle a été consacrée dans le code judiciaire, entre autres, pour mettre fin à l'application des anciennes règles selon lesquelles l'exécution du jugement, ou le paiement des frais de justice sans réserve, devaient nécessairement être interprétés comme un acquiescement², ce que la Cour de cassation ne considérait pas³.

L'acquiescement est tacite lorsqu'il peut se déduire d'actes ou de fait précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie de donner son adhésion à la décision.⁴

Il appartient par conséquent au juge d'interpréter souverainement si une exécution sans réserve constitue, au vu des circonstances de la cause, un acquiescement.

En l'espèce, le jugement par défaut de l'ASBL a été prononcé le 5 octobre 2021.

Il résulte du dossier de procédure que la simple notification par le greffe n'a pas touché l'ASBL puisque le courrier est revenu avec la mention « ne reçoit plus le courrier à l'adresse indiquée ».

¹ De Page, *Précis de droit judiciaire, Les voies de recours* T.4, 1973, Larcier, Bruxelles, p.5

² De Page, *op.cit.* citant le rapport Hermans, p.155.

³ Cass. 14 novembre 1958, Pas 1959, p.271 ; Cass 9 janvier 1969, JT , 1969, p191

⁴ Cass. , 13 décembre 2018, C 180183F , www.juportal.be; Cass 4 juin 2020, *R.D.J.P.*, 2020, p. 192 ; de Leval, G. (dir.), *Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile –vol.2 : voies de recours*, p.25

Le 8 octobre 2021, le conseil de Monsieur D. a mis en demeure de verser le montant de ⁵l'indemnité équivalente à 17 semaines et les dépens au plus tard le 20 octobre, de façon très péremptoire puisque c'était sous peine de passer à l'exécution forcée.

Manifestement, c'est acculé que le directeur de l'ASBL a versé ces montants le 21 octobre, certes sans réserve dans la communication. Il a précisé qu'il le faisait de son compte personnel pour des raisons de connexion internet chez ING le jour même. Dès le 28 octobre, le conseil de l'ASBL précise que sa cliente n'a pas été convoquée valablement et que par conséquent le jugement doit être annulé pour violation des droits de la défense. Il invite le conseil de Monsieur D à ne pas se défaire des sommes versées sous la menace d'une signification et d'une exécution.

On ne peut déduire un acquiescement tacite du jugement prononcé dans le cadre d'une procédure judiciaire dont l'ASBL n'avait pas connaissance 15 jours auparavant. La cour relève que le récépissé de l'envoi de la convocation suite au dépôt de la requête initiale par pli judiciaire n'est pas au dossier de procédure. En tout état de cause, ce courrier n'a pas été adressé au siège social. Le fait qu'un autre pli judiciaire envoyé sur base de l'article 803 du code judiciaire soit revenu avec la mention non réclamé plutôt que « ne reçoit plus le courrier à l'adresse indiquée » n'est pas davantage relevant. Ces éléments démontrent que l'ASBL n'avait, plus que probablement, pas connaissance de la procédure. Le versement effectué le lendemain de l'expiration de la mise en demeure, même si c'est après avoir sollicité le décompte du secrétariat social, ne signifie pas que le directeur de l'ASBL avait la volonté d'acquiescer au contenu du jugement.

Par conséquent, l'appel est recevable.

Les demandes reconventionnelles sont également recevables pour être introduites par voies de conclusions.

6.2 Nullité du jugement

Quant à la nullité du jugement.

L'article 780 du code judiciaire énonce :

*« Le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif:
1° l'indication du juge ou du tribunal dont il émane; les noms des membres du siège, du magistrat du ministère public qui a donné son avis et du greffier qui a assisté au prononcé;*

2° les nom, prénom et domicile sous l'indication desquels les parties ont comparu et conclu et, le cas échéant, leur numéro de registre national ou numéro d'entreprise;

- 3° l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1er;
- 4° la mention de l'avis du ministère public ;
- 5° la mention et la date de la prononciation en audience publique.
- Le jugement contient, le cas échéant, l'indication du nom des avocats. »*

L'article 1034 ter du code judiciaire dispose :

« La requête contient à peine de nullité :

1° l'indication des jour, mois et an ;

2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise ;

3° les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer ;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande ;

5° l'indication du juge qui est saisi de la demande ;

6° la signature du requérant ou de son avocat. »

En l'espèce, la requête contradictoire mentionne un siège social erroné de sorte qu'elle doit être déclarée nulle puisqu'il ressort de ce qui précède que l'ASBL n'a pas été valablement convoquée. Par ailleurs, non seulement le jugement ne reprend pas l'adresse à laquelle l'ASBL a été convoquée mais en outre l'adresse du siège social mentionnée sur le jugement est également erronée de sorte que le jugement est nul.

Toutefois, la nullité du jugement constatée par l'effet de l'article 780 du code judiciaire n'empêche pas la cour de céans de statuer par l'effet dévolutif de l'appel⁶.

6.3 Fondement

6.3.1 licenciement manifestement déraisonnable

6.3.1.1. Le droit de connaître les motifs du licenciement

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

⁶ de Leval, G. et Boularbah, H., « Chapitre 2 - Le jugement : contenu, classification et communication » in de Leval, G. (dir.), Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil Compétence-Action-Instance-Jugement, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 895

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce 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.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la doctrine semble concordante⁷ pour convenir que l'appellation « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

6.3.1.2 La notion de licenciement manifestement déraisonnable

⁷ Cfr L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.218 citant J Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et employés », ... p 450 ; L. Pletzer et Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous depuis le 1.04.2014, ...p. 383 ; P. Crahay, « Motivations du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable » ...p.7 ;

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- une décision de licenciement que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010⁸ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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 licenciement 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. »

⁸ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.⁹

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020¹⁰ :

« l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).

L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

(...)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

(...)

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

Par référence à la jurisprudence de la Cour de Cassation¹¹, la cour estime qu'un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur.

6.3.1.2. la charge de la preuve

⁹ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

¹⁰ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

¹¹ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« 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. »

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier¹². Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

¹² Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La

Si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

6.3.1.4. la sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifie une indemnité élevée.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

« 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 de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

« 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. »*

Si le travailleur veut réclamer une indemnité pour licenciement abusif, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

6.3.1.5. En l'espèce

L'employeur a communiqué les motifs dans sa lettre de rupture comme suit :

« non-respect des consignes de travail, manque de respect envers les bénéficiaires, les collègues de la hiérarchie, non-respect du secret professionnel, ne pas avoir tenu compte des avertissements et des décisions prises lors de la dernière réunion avec ses supérieurs. Un dossier complet est en cours de confection et vous sera transmis dès que possible... »

Si certains motifs ne sont pas très précis, le fait de ne pas avoir tenu compte des avertissements et des décisions prises lors de la dernière réunion avec les supérieurs étaient à priori suffisamment clairs puisque Monsieur D. n'a pas sollicité plus d'explications relatives aux motifs de son licenciement.

Monsieur D. conteste toutefois les faits. Or, il y a lieu de relever les éléments suivants :

- concernant l'avertissement du 10 avril 2017, il reconnaît avoir fait une erreur d'agenda.
- Concernant le 2^{ème} avertissement, sans connaître les circonstances de son incapacité, on peut difficilement lui reprocher de n'avoir avisé la direction de son incapacité que deux heures avant de commencer, d'autant qu'il fait état de sa peur des contacts rapprochés. En revanche, ce qui est étrange, c'est que Monsieur D. n'ait formulé aucune observation suite à cet avertissement. Il y est en outre fait état du fait qu'il n'a pas suivi les directives et n'a pas fait suite aux SMS qui lui ont été adressés.
- Quant au rapport disciplinaire, Monsieur D prétend qu'il ne correspond pas à la réalité. Toutefois, il ne conteste pas que la réunion qu'il avait demandée s'est faite en présence de son avocat. Si son avocat a demandé que la direction lui laisse une dernière chance, c'est que ce dernier reconnaissait des dysfonctionnements dans le chef de Monsieur D. Certains de ces dysfonctionnements sont d'ailleurs repris dans les attestations des témoins déposées en pièce 29 et 30 du dossier de l'employeur. Ultérieurement, son conseil n'a jamais contesté le contenu de cette réunion repris au PV.
- L'envoi du SMS le 2 février 2021 de Madame G. (confirmé par sa plainte) à son responsable est révélateur de l'attitude de Monsieur D. envers les prestataires (même en admettant que son l'arrivée tardive était due à un changement de véhicule, Monsieur D. aurait dû prévenir) et ses collègues. En tout état de cause, les tensions entre Monsieur D et certains membres du personnel et de la direction ont perduré au-delà de la réunion.
- Le mail du directeur au conseil de Monsieur D qui précise « E. continue ses sms, appels téléphoniques, pression sur le staff... A-t-il bien compris ? » ne laisse aucun

doute sur le fait que des attitudes inadéquates de sa part avaient été évoquées lors de la réunion.

Il appartient donc à Monsieur D. de démontrer que son licenciement est manifestement déraisonnable, ce qu'il ne fait pas. Il dépose une attestation non signée et un SMS dont on ignore les auteurs pour démontrer que ses collègues ont peur de témoigner. La cour ne peut accorder aucun crédit à ce genre de pièces.

De son côté, l'ASBL démontre qu'elle a laissé une chance à Monsieur D qui ne l'a pas saisie, et que par conséquent le licenciement aurait été prononcé par tout employeur normal et raisonnable.

C'est à tort que le tribunal a estimé que le licenciement est manifestement déraisonnable.

La demande étant non fondée, il appartient à Monsieur D. de restituer les sommes déjà versées, soit 6102,15 €

6.3.2 Procédure téméraire et vexatoire

L'appel étant fondé, il ne saurait être question d'une procédure téméraire et vexatoire.

Cette demande est non fondée.

6.3.3. Faute contractuelle

Monsieur D reproche à son employeur la façon dont il a été licencié dès lors qu'il a été avisé de son licenciement par SMS. Il dépose l'attestation de sa psychologue pour établir le préjudice.

Il ressort de l'e-mail de la direction du 4 février 2021 au conseil de Monsieur D que la lettre de licenciement a été adressée par courrier recommandé, par pli simple et par SMS.

S'il apparaît, certes un peu cavalier d'informer le travailleur de son licenciement par SMS, cette manière de licencier ne constitue pas une faute en soi dès lors qu'il s'agissait plus que probablement d'un moyen sûr d'aviser l'intéressé du fait qu'il ne devait plus se présenter sur son lieu de travail.

Cette demande est non fondée.

6.4 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Il y a donc lieu de réformer la condamnation de l'ASBL aux dépens de première instance.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

L'ASBL réclame les deux indemnités de procédure de base. Tenant compte qu'elle a fait défaut en première instance, il y a lieu de réduire l'indemnité au montant minimal soit à 650 € eu égard à l'article 6 de l'AR du 26.10.2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du CJ (tarif applicable au moment du prononcé du jugement pour des litiges entre 5000€ et 10 000€). La cotisation de 20 € reste à charge de Monsieur D.

Pour l'audience d'appel, les dépens s'élèvent à la somme de :

- 1430 € d'indemnité de procédure telle que liquidée (litiges portant sur des affaires entre 10 000€ et 20000 €)
- 20 € de contribution d'aide juridique destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Soit un total de 1450 €.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel recevable et fondé.

Prononce la nullité du jugement.

Par l'effet dévolutif de l'appel,

Dit les demandes de licenciement manifestement déraisonnable, de dommages et intérêts pour faute contractuelle et de procédure téméraire et vexatoire non fondées.

Dit la demande de restitution des fonds de l'ASBL fondée. Condamne Monsieur D. à restituer la somme de 6102,15 €, à majorer des intérêts judiciaires.

Condamne Monsieur D. aux dépens des deux instances de l'ASBL, liquidés à la somme de 2100 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Brigitte MESTREZ, Conseillère sociale au titre d'employeur,
Véronique DULIEU, Conseillère sociale au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le SEPT NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Ariane GODIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de Nicolas PROFETTA, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,