



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/145/A

Date du prononcé

24 avril 2023

Numéro du rôle

2022/AN/23

En cause de :

D C
C/
A D P ASBL

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

*** Contrat de travail employé – amende civile – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – C.C.T. n° 109**
*** Contrat de travail employé – abus de droit de licencier – art. 1382 de l'ancien Code civil**

EN CAUSE :

Monsieur C D (ci-après, « Monsieur D. »),

Partie appelante, représentée par Maître

CONTRE :

A D P ASBL (ci-après, « l'ASBL »),

Partie intimée, représentée par Maître

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 24 juin 2021 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème Chambre (R.G. 20/145/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 21 janvier 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 10 février 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 15 mars 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 15 mars 2022 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 13 décembre 2022 ;

- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 17 mars 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée ainsi que son dossier de pièces remis au greffe de la Cour le 22 mars 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 21 juin 2022 ;
- les conclusions 2 pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 25 août 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 17 octobre 2022 ;
- les conclusions 3 pour la partie intimée remises au greffe de la Cour le 07 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 13 décembre 2022 ;
- la remise sous bénéfice de l'article 747 du Code judiciaire, actée à l'audience du 13 décembre 2022 pour l'audience du 14 février 2023 ;
- les avis de remise, sur pied de l'article 754 du Code judiciaire, pour l'audience publique du 14 février 2023 ;
- le dossier de pièces déposé à l'audience du 14 février 2023 par la partie appelante ;
- les états de dépens déposés par chacune des parties à l'audience du 14 février 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 14 février 2023.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées.

La cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur D. a été engagé par l'ASBL dans les liens d'un contrat de travail d'employé (« coordinateur des sections gros-œuvre/menuiserie/isolation »), à durée indéterminée, à temps plein, à partir du 23 avril 2018 ;
- le 20 mai 2019, Monsieur D. est tombé en incapacité de travail ; initialement prévue jusqu'au 16 juin 2019, cette incapacité a été prolongée (couverte par un nouveau certificat) jusqu'au 28 juillet 2019 ;

- par courrier du 24 juin 2019, l'ASBL a mis fin au contrat de travail de Monsieur D. dans les termes suivants :

« (...) Concerne : Notification de la rupture du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité.

Par la présente, nous vous notifions la rupture sur le champ de votre contrat de travail ce 24 juin 2019. En application de l'article 39 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à 8 semaines.

Nous clôturons votre compte à la date du 24 juin 2019 inclus.

Conformément à l'article 11/5 paragraphe 1 de la loi du 05 septembre 2011 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ; une offre de reclassement vous sera faite endéans les 15 jours ouvrables.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons l'ensemble de vos documents sociaux.

Nous sommes en possession de votre GSM et carte SIM ainsi que des clés de l'entreprise ; nous vous demandons de nous restituer dans les plus brefs délais et par retour de courrier tout autre objet appartenant à [l'ASBL] que vous pourriez encore détenir. (...) »

- le formulaire C4 délivré mentionne, comme motif précis du chômage : « Ne convient pas à la fonction de coordinateur » ;
- par courrier du 09 juillet 2019 (précisant qu'il est envoyé « par courrier recommandé avec accusé de réception », mais dont la preuve d'envoi par recommandé n'est pas déposée), Monsieur D. a sollicité que l'ASBL lui fasse part des motifs concrets ayant conduit à son licenciement :

« (...) Par la présente, je vous invite à m'adresser les motifs concrets qui ont conduit à mon licenciement, que vous m'avez notifié en date du 24/06/2019, en application des articles 3 et 4 de la Convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Je tiens à vous informer qu'à défaut de communication de ces motifs par voie recommandée dans un délai de deux mois commençant à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la présente, je me réserverai le droit d'intenter une procédure judiciaire devant le Tribunal du travail compétent en vue de solliciter la constatation du défaut de motivation de mon licenciement et le paiement, en conséquence, d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, en vertu de l'article 7 de la CCT n° 109. (...) »

- par courrier du 26 août 2019 (dont la Cour ignore s'il a été envoyé par recommandé), l'ASBL a précisé que :

« (...) Le motif de votre licenciement tel que stipulé sur le document C4 de l'ONEM daté du 28 juin 2019 est le suivant : Ne convient pas à la fonction de coordinateur.

Vous n'avez pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches inhérentes à la fonction et ce ; tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques. »

- par courrier du 25 septembre 2019, l'organisation syndicale de Monsieur D. a contesté les modalités du licenciement, dans les termes suivants :

« (...) les éléments transmis à [Monsieur D.] ne lui permettent en aucun cas de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Pendant son occupation, le travailleur n'a jamais eu de remarques ni d'avertissements.

De plus, son licenciement intervient lors de la prolongation du certificat médical du 20/05/2019.

Dans ce contexte, nous vous prions de payer à [Monsieur D.] l'amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération dans les plus brefs délais.

Au vu de la jurisprudence constante en la matière, nous considérons également que ce licenciement est manifestement déraisonnable.

Nous vous prions de payer à [Monsieur D.] une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération dans les plus brefs délais. (...) »

- par courrier du 07 octobre 2019, le conseil de l'ASBL a communiqué les précisions suivantes à l'organisation syndicale de Monsieur D.:

« (...) Ma cliente me remet copie de votre correspondance du 25/09/2019.

Je vous invite à trouver ci-dessous l'explication des motifs du licenciement tels qu'indiqués par ma cliente dans sa réponse du 26/08/2019.

- *Etablissement de devis trop élevés par rapport à la finalité sociale de l'ASBL à savoir une entreprise de formation par le travail permettant à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer par l'apprentissage d'un métier.* Le fait d'établir des devis plus en rapport avec le secteur privé que celui de l'associatif a conduit à un manque flagrant de travail et donc de formation pour les stagiaires à partir de ½ décembre 2018 jusqu'en avril 2019. Cette période d'inactivité a également grevé le budget prévisionnel 2019 établi en concertation avec le responsable financier et au 24/06/19 ma cliente a constaté qu'elle enregistrait un résultat en perte au 31/12/19. Malgré la demande insistante de sa direction demandant de contacter les clients pour lesquels des devis avaient été établis et restaient sans réponse, [Monsieur D.] a refusé de s'exécuter. Après son départ, cette démarche a été effectuée et 80% des clients sondés ont bien mis l'accent sur le côté excessif des devis établis.
- *Des rapports parfois tendus avec la clientèle :* Ma cliente a reçu plusieurs plaintes par mails et par téléphone concernant l'attitude désinvolte et non professionnelle de [Monsieur D.] envers la clientèle. Certains clients allant même jusqu'à refuser sa présence sur chantier. Il était très compliqué pour votre affilié d'accepter les remarques de manière générale et de se remettre en question.
- *Manque d'intérêt pour l'ensemble du volet pédagogique ;* entre autre par un manque d'implication dans les évaluations des stagiaires (très souvent reportées, annulées, expédiées). [Monsieur D.] considérait trop souvent les stagiaires comme du personnel à part entière et non comme des personnes dans un processus de réinsertion ; manque de souplesse ; d'écoute ; d'empathie. Refus de collaboration avec un CPAS dans le cadre d'un contrat ARTICLE 60. [Monsieur D.] faisait remarquer volontiers que son métier était menuisier et que les tâches administratives inhérentes à la fonction relevaient d'un travail de secrétariat. [Monsieur D.] a postulé pour une fonction alliant le volet économique et pédagogique tel que stipulé dans le profil des fonctions.

- Manque d'implication et de confidentialité au sein du comité de direction : [Monsieur D.] n'a jamais amené aucun point à l'ordre du jour des différents comités de direction malgré les demandes systématiques de sa direction. Au vu du caractère confidentiel des comités de direction ; les PV s'y rapportant sont consignés dans un dossier informatique spécifique auquel n'ont accès que la direction et les membres de la coordination. [Monsieur D.] a imprimé à plusieurs reprises des PV qu'il plaçait dans un classeur accessible à toute personne étrangère à son service ; c'est donc ainsi qu'un membre du personnel a pu prendre connaissance du fait qu'il allait être licencié avant même d'avoir été vu par la direction.
- Absence d'application de certaines décisions prises par sa hiérarchie directe : malgré l'ordre reçu de sa direction de procéder à la fin de la formation d'un stagiaire ayant atteint ses 2100 heures de formation comme stipulé dans le décret du SPW ; [Monsieur D.] a jugé bon de passer outre la demande de sa direction en voulant garder cette personne en qualité de stagiaire. En cas de contrôle du SPW, cela aurait pu être considéré comme de la main d'œuvre non déclarée mettant ainsi à mal la structure au regard des subsides qui lui sont alloués.
- Absence d'application d'une communication claire et saine au sein de l'entreprise : alors que le comité de direction avait entrepris un travail de fond de deux ans avec des intervenants externes pour travailler sur la communication au sein de l'asbl (réunions de travail auxquelles participait [Monsieur D.]), la majorité du personnel en place a fait le constat que [Monsieur D.] avait une fâcheuse tendance à décrédibiliser ses collègues de manière générale. Cela a créé un climat malsain ainsi que de la suspicion chez les travailleurs de l'association.

L'ensemble de ces éléments pourra bien entendu être prouvé par différents documents dans l'éventualité où votre affilié entendrait poursuivre judiciairement.

Eu égard à ces éléments, vous comprendrez que ma cliente ne pourra donner suite à votre demande de paiement d'une quelconque indemnité. (...) »

- des correspondances furent encore échangées, sans que les parties parviennent à se mettre d'accord ;

- par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 19 février 2020, Monsieur D. a contesté les modalités de son licenciement ; tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité :
 - que sa demande soit déclarée recevable et fondée et, ce faisant,
 - à titre principal :
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de l'amende civile et forfaitaire de deux semaines de rémunération, pour un montant brut de 1.675,41 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à concurrence de 17 semaines de rémunération, pour un montant total brut de 15.321,07 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier évalués ex aequo et bono à la somme de 2.500,00 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL aux entiers frais et dépens de l'instance ;
 - à titre subsidiaire : procéder à la compensation des dépens entre les parties ;
 - à titre infiniment subsidiaire : réduire l'indemnité de procédure ;
 - s'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation.
- l'ASBL a quant à elle sollicité que :
 - la demande soit déclarée non fondée ;
 - Monsieur D. soit condamné aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée pour l'ASBL à la somme de 1.320,00 euros.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 24 juin 2021, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable mais non fondée,
- débouté Monsieur D. de ses prétentions,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement,
- condamné Monsieur D. aux dépens, liquidés à 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 21 janvier 2022, Monsieur D. a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses conclusions, il demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- à titre principal :
 - en condamnant l'ASBL au paiement d'un montant de 1.675,41 euros à titre d'amende civile ;
 - en condamnant l'ASBL au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 15.321,07 euros bruts ;
- à titre subsidiaire et avant dire droit:
 - en ordonnant à l'ASBL de produire, sur pied de l'article 877 du Code judiciaire et de l'article 15 du RGPD :
 - l'ensemble des documents relatifs aux chantiers auxquels Monsieur D. a participé pendant son occupation au service de l'ASBL, en particulier l'ensemble des courriels échangés avec les clients potentiels ou confirmés depuis les premiers contacts jusqu'à la finalisation du chantier, l'ensemble des documents qu'il a établis, l'ensemble des rapports de chantiers auxquels il a participé et, plus généralement, l'ensemble des documents relatifs aux chantiers qui le concernent ;
 - les procès-verbaux de l'organe d'administration de l'ASBL au cours desquels son licenciement fut évoqué, discuté et décidé ;
 - le listing clientèle ;
- en condamnant l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et évaluée *ex aequo et bono* à la somme de 2.500,00 euros ;
- en condamnant l'ASBL aux intérêts moratoires, légaux puis judiciaires ;

- en condamnant l'ASBL aux dépens (liquidés, par note de dépens, à la somme de 1.650,00 euros).

Monsieur D. fait notamment valoir que :

- le courrier de l'ASBL du 26 août 2019 n'est pas suffisamment clair et précis quant aux motifs de licenciement ; cette motivation ne répond pas aux exigences de la C.C.T. n° 109 ;

L'amende civile de deux semaines est due ; le quantum n'est pas contesté par l'ASBL ;

- vu l'absence de réponse valable à la demande de motivation formelle du licenciement, la charge de la preuve quant au fait que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, repose sur l'ASBL ;

L'ASBL ne rapporte pas la preuve du fait que le licenciement est en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur D., ou en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ni qu'il est conforme à ce qu'un employeur normal et raisonnable aurait pu décider ;

Les différents motifs avancés sont contestés ; le licenciement est intervenu en période d'incapacité de travail ;

Monsieur D. peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la C.C.T. n° 109, correspondant à 17 semaines de rémunération ;

- Monsieur D. sollicite la production de documents, coïncidant avec une demande d'accès aux données à caractère personnel qui le concernent ; il estime que ces pièces sont indispensables pour contextualiser les attestations de clients déposées par l'ASBL et démontrer que Monsieur D. donnait satisfaction à l'ASBL, dans le respect du client ;
- le licenciement a été décidé alors que Monsieur D. était en incapacité de travail ; ce licenciement jette un doute sur son intégrité et son honorabilité au travers de la motivation reprise sur le formulaire C4, notamment ; Monsieur D. n'a reçu aucun avertissement préalable et n'a pas été entendu préalablement à son licenciement ;

La justification du licenciement au moyen de fausses attestations souligne le caractère abusif du comportement de l'employeur ;

Il s'agit donc de réparer un dommage distinct portant sur les circonstances encadrant le licenciement et démontrant l'intention manifeste de l'employeur de nuire à la réputation et l'honorabilité du travailleur, lui occasionnant en outre des difficultés de

reclassement ; la réparation de ce préjudice peut être évaluée, ex aequo et bono, à 2.500,00 euros.

2.

Tel que précisé en termes de conclusions, l'ASBL sollicite concrètement :

- que l'appel soit dit non fondé ;
- que le jugement dont appel soit confirmé purement et simplement ;
- que Monsieur D. soit condamné aux entiers frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée, par note de dépens, à la somme de 1.650,00 euros).

L'ASBL fait notamment valoir que :

- la motivation reprise dans le courrier du 26 août 2019 est suffisante ; aucune amende civile n'est due ;
- les motifs ayant justifiés le licenciement sont conforme à ce qui a été exposé plus en détails par courrier du 07 octobre 2019 ;

Il y a eu « erreur de casting », comme les premiers juges l'ont reconnu ;

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ; aucune indemnité n'est due à ce titre ;

- le licenciement n'est pas davantage abusif ; Monsieur D. n'avance pas d'argument permettant de considérer qu'il aurait subi un dommage distinct de celui qui serait compensé par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable déjà réclamée ; le fait que le licenciement soit intervenu en période d'incapacité de travail ne le rend pas abusif ; Monsieur D. reconnaît lui-même des dissensions avec certains membres de l'organe d'administration, lesquels étaient en lien avec les reproches formulés à son égard ; ces dissensions justifient elles-aussi le licenciement ;
- la demande de production de documents, formulée à titre subsidiaire par Monsieur D., n'apparaît pas nécessaire en vue de trancher le présent litige.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'amende civile

1.1. Rappel des principes applicables

1.

En vertu de l'article 4 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (la Cour met en évidence):

« 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. »

En vertu de l'article 5 de la même C.C.T. (la Cour met en évidence):

« 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. »*

En vertu de l'article 6 :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication

contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Enfin, en vertu de l'article 7 de la même C.C.T. :

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

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

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

2.

La Cour relève que le rapport précédent le texte de la C.C.T. n° 109 met l'accent sur le respect du formalisme imposé (la Cour met en évidence):

« Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

*Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, **le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement.** Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.*

*L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. **L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.** (...).* »

1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

D'après une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation (Cass., 15 déc. 2022, RG C.21.0485.F, consultable sur le site juportal ; dans le même sens, voy. notamment : Cass., 14 avril 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 856, obs. G. DE LEVAL et *J.T.*, 2005, p. 659, note J. VAN COMPERNOLLE ; Cass., 09 mai 2008, inédit, R.G. C.06.0641.F, consultable sur le site juportal):

« Le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable. Il a l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions. »

En l'espèce, la Cour constate que les parties ne se sont pas formellement expliquées, par leurs conclusions, sur la question de savoir si Monsieur D. avait bien envoyé son courrier du 09 juillet 2019 par recommandé, ni sur la question de savoir si la réponse de l'ASBL du 26 août 2019 avait également été envoyée par recommandé.

Or, tel qu'exposé ci-dessus, la C.C.T. n° 109 fait référence, tant pour le travailleur que pour l'employeur, à un courrier recommandé.

Sur interpellation de la Cour, à l'audience publique du 14 février 2023 :

- le conseil de Monsieur D. a affirmé que la demande du 09 juillet 2019 avait été envoyée par recommandé (et que si la réponse du 26 août 2019 ne l'avait pas été, cela pouvait avoir un impact sur sa demande d'amende civile) ;
- le conseil de l'ASBL a quant à lui souligné que la preuve de l'envoi recommandé du 09 juillet 2019 n'était pas déposée ; il a par ailleurs ajouté que s'il ne pouvait affirmer que la réponse du 26 août 2019 avait été adressée par courrier recommandé, cela lui semblait probable ; il a encore précisé que l'absence d'envoi recommandé n'avait été soulevée à aucun stade de la procédure par Monsieur D. (seul le contenu du courrier faisant l'objet de discussions).

La Cour estime devoir rouvrir les débats pour permettre aux parties de s'expliquer, pièces à l'appui quant à la question de savoir si les courriers précités ont ou non été envoyés par recommandé et sur les conséquences qui en découlent en l'espèce.

Dans l'intervalle, la Cour réserve à statuer à ce propos.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1. Rappel des principes

En vertu de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (la Cour met en évidence):

« 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. »

En vertu de l'article 9 de la même C.C.T. :

« § 1er. 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. (...) »

C'est l'article 10 de la C.C.T. précitée qui régit la charge de la preuve (la Cour met en évidence):

« 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. »

2.2. Application des principes au cas d'espèce

Les épaules sur lesquelles reposent la charge de la preuve, en matière de licenciement manifestement déraisonnable tel que visé par la C.C.T. n° 109, varie selon le fait que le travailleur ait ou non demandé les motifs de licenciement à l'employeur et/ou selon le fait que l'employeur ait ou non communiqué lesdits motifs (cf. l'article 10 de la C.C.T.).

Bien que la Cour réserve à statuer, ci-dessus, sur la question de savoir si Monsieur D. a valablement demandé les motifs de son licenciement à l'ASBL et si l'ASBL y a valablement répondu, la Cour estime pouvoir statuer à propos de l'indemnité réclamée pour licenciement manifestement déraisonnable, sans attendre la décision à intervenir à propos de l'amende civile.

En effet, à l'estime de la Cour, indépendamment de la question de savoir si la charge de la preuve repose sur l'ASBL, l'ASBL rapporte la preuve de l'absence de caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur D.

Tel qu'elle l'explique de manière détaillée dans son courrier du 07 octobre 2019, l'ASBL justifie le licenciement de Monsieur D. par divers griefs, parmi lesquels :

- l'établissement de devis trop élevés par rapport à la finalité sociale de l'ASBL ;
- des rapports parfois tendus avec la clientèle ;
- un manque d'intérêt pour l'ensemble du volet pédagogique ;
- un manque d'implication et de confidentialité au sein du comité de direction ;
- l'absence d'application de certaines décisions prises par sa hiérarchie directe ;
- l'absence d'application d'une communication claire et saine au sein de l'entreprise.

A l'estime de la Cour, les pièces déposées par l'ASBL rapportent la preuve de plusieurs des griefs invoqués ; ainsi :

- les pièces 3 à 6 de l'ASBL sont des e-mails adressés par des clients à l'ASBL entre juillet 2018 et mai 2019, par lesquels des griefs sont formulés à l'égard de Monsieur D. :
 - « (...) Vraiment, j'ai été stupéfait de l'argument de [Monsieur D.] disant (je résume) : je ne connais que le contrat, peu importe tout ce qu'on vous dit... Bonjour la confiance ! » (pièce 3)
 - « (...) La communication avec ce Monsieur, qui a largement démontré sa mauvaise foi, est donc devenue extrêmement difficile. C'est pourquoi je me tourne vers vous car je ne souhaite pas que les relations s'enveniment avec [l'ASBL]. Je souhaite juste bénéficier d'un travail de qualité, ce qui est la base du contrat passé entre nous. » (pièce 5)

Ceci démontre que Monsieur D. a eu des rapports tendus avec certains clients ;

Monsieur D. fait valoir qu'étant intervenu « en cours de route », il a dû gérer des problèmes existants et assumer le mauvais rôle ; il ne formule toutefois pas d'explications concrètes par rapport aux e-mails déposés et n'explique pas en quoi la production de documents complémentaires permettrait d'atténuer les griefs formulés à son égard par lesdits clients ; la Cour n'estime pas devoir faire droit à la demande de production de documents, qui n'apparaît pas de nature à contredire les e-mails déposés ;

- la pièce 7 de l'ASBL est un e-mail adressé le 03 mai 2019 par un sieur D. S. (directeur) à plusieurs personnes parmi lesquelles Monsieur D. ; Monsieur D. S. relève qu'il avait demandé qu'une fin de formation soit donnée à un certain Philippe, mais qu'il vient d'apprendre qu'il en va autrement à la demande de Monsieur D. ; il écrit notamment que :

« (...) Avons-nous le droit de le garder ?

Que risquons-nous (...) en cas de contrôle surprise RW ?

Si nous avons dû garder tous nos bons éléments sur fonds propres sous prétexte qu'ils travaillent bien ; nous n'aurions plus besoin de stagiaires à ce jour dans nos différentes sections.

Je rappelle que notre mission première est de former, pas d'employer ! »

Madame N. M., à qui cet e-mail était également adressé en sa qualité de coordinatrice socioprofessionnelle, y réagit le 07 mai 2019 (pièce 8), en précisant que :

« Le Forem octroie une dispense pour la durée de la formation mais avec un maximum de 18 mois. A partir du 4 juin 2019, Philippe ne pourra donc plus être couvert par une dispense. Si il continue à venir (...) sans dispense, il sera en difficultés pour répondre à ses obligations en tant que chômeur indemnisé et ses allocations de chômage seraient mises en péril.

De plus, dans le décret relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle du 10 juillet 2013, à l'article 14 portant sur les obligations du centre, il est stipulé que ce dernier est tenu de 'proposer des formations dont la durée du programme ne peut excéder 2.100 heures, pour chaque filière'. Comme signalé, Philippe a atteint 2100 heures le vendredi 26 avril 2019. »

Ceci démontre que Monsieur D. a parfois omis d'appliquer certaines décisions prises par sa hiérarchie directe ; s'il le nie, en termes de conclusions, il ne dépose aucune pièce permettant d'accréditer ses dénégations ;

Monsieur D. reconnaît par ailleurs en page 4 de ses conclusions « des dissensions de point de vue avec certains membres de l'Organe d'administration », ce qui, en soit, peut selon les circonstances justifier le licenciement ;

- la pièce 10 est un courrier du 22 mai 2019 adressé par une déléguée syndicale au directeur de l'ASBL :

« (...) En ce qui me concerne, et en tant que déléguée syndicale ; je ne remets pas en doute les compétences en menuiserie de [Monsieur D.] mais j'émet de gros doutes quant au fait qu'il ait réellement assimilé l'ensemble des compétences requises dans la fonction de coordinateur et entre autre tout ce qui touche au volet purement formatif et pédagogique de nos stagiaires. »

Dans le même ordre d'idée, la pièce 9 de l'ASBL est un e-mail envoyé par un CPAS à l'ASBL :

« Nous souhaitons, par la présente, vous faire part de notre mécontentement à propos du manque de collaboration pour la mise en place d'un contrat Art. 60§7 en menuiserie.

En effet, ayant eu contact téléphonique avec [Monsieur D.], ce dernier n'a pas jugé utile de nous rencontrer en vue de faire évoluer la situation contractuelle de [Monsieur M. G.] (RIS au CPAS DE WALCOURT). De plus, il a fait preuve d'une aptitude dédaigneuse envers notre Service.

Nous sommes étonnés de cette situation vu les contacts positifs réguliers que nous entretenons.

Nous osons espérer qu'une solution pourra être trouvée rapidement pour remédier à cette situation. De plus, nous souhaitons, qu'avoir été informés de ces désagréments, la même situation ne pourra se reproduire. (...) »

Ceci démontre l'inadéquation du profil de Monsieur D. par rapport au volet pédagogique de l'ASBL ;

Monsieur D. ne dépose aucune pièce permettant de remettre en cause les pièces précitées, déposées par l'ASBL ;

- la pièce 11 est un relevé établi par le sieur D. S., directeur, des contacts téléphoniques qu'il a eus les 23 et 24 mai 2019, relatifs aux devis établis en 2019 et restant en attente ;

Cette pièce accrédite la thèse avancée par l'ASBL selon laquelle certains devis ont été jugés trop élevés par les clients ;

La valeur probante de cette pièce est renforcée par la pièce 14 de l'ASBL, en particulier le compte-rendu du conseil d'administration du 11 juin 2019, qui précise que « (...) *les devis non gagnés l'ont souvent été pour cause de coût trop élevé, fait vérifié par DS en appelant les clients, chose que [Monsieur D.] n'a jamais accepté de faire malgré les nombreuses demandes.* »

- la pièce 14 de l'ASBL, en particulier le compte-rendu du conseil d'administration du 11 juin 2019, fait également état des soucis relationnels que Monsieur D. a eus avec sa hiérarchie et ses collègues :

« (...) [Monsieur D.] a introduit un certificat de maladie il y a 3 semaines. Ce ne fut pas une surprise pour le personnel qui travaillait avec lui et a fait suite à une série de questionnements de sa part au niveau des congés de maladie.

(...)

Cette situation est due au fait qu'il se sentait mal dans sa peau et avait des soucis avec sa hiérarchie et ses collègues par rapport à ses compétences et à l'organisation de son travail, que lui ne mettait pas en doute.

Il a aussi occulté une partie de son rôle de coordinateur / formateur en se concentrant uniquement sur les devis et sur les chantiers et n'instillait pas un bon esprit dans ses rapports avec ses collègues. (...) »

Au vu des différents faits évoqués ci-dessus attestés par diverses pièces déposées par l'ASBL, et sans qu'il soit nécessaire d'aborder plus en détails chacun des griefs invoqués par l'ASBL, la Cour estime que la preuve est rapportée du fait que le licenciement de Monsieur D. est en lien avec son aptitude (voire sa conduite) et que son licenciement a pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. Il s'est manifestement avéré que le profil de Monsieur D. ne correspondait pas à la fonction pour laquelle il a été engagé.

La Cour n'estime pas utile, au vu des pièces déposées, d'imposer à l'ASBL la production de pièces complémentaires ; celles-ci ne seraient en effet pas de nature à contredire les conclusions précitées ;

L'appel est déclaré non fondé à ce propos et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

3. Quant à l'indemnité pour abus de droit de licencier

3.1. Rappel des principes

Il est admis, sur la base de la notion d'abus de droit (de licencier), qu'un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent – peut réclamer des dommages

et intérêts à charge de son employeur (Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2364 – article 1382 de l'ancien Code civil).

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant sur le travailleur qui l'invoque - voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2367 et s) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

3.2. Application des principes au cas d'espèce

La Cour a estimé, ci-avant, que Monsieur D. avait valablement pu être licencié en lien avec son aptitude (voire sa conduite).

A l'estime de la Cour, Monsieur D. ne démontre par ailleurs pas avoir subi un dommage distinct de celui couvert, forfaitairement, par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été payée par l'ASBL.

Le simple fait qu'il ait été licencié alors qu'il était en période d'incapacité de travail, ne rend pas son licenciement abusif dès lors que l'ASBL a pu considérer, pour plusieurs motifs, qu'il n'avait pas le profil adéquat pour continuer à exercer la fonction.

La Cour ne décèle pas, dans la manière dont il a été procédé au licenciement de Monsieur D., d'indices permettant de considérer que l'ASBL aurait voulu porter atteinte à l'intégrité ou à l'honorabilité de Monsieur D.

Par ailleurs, l'argument selon lequel l'ASBL aurait fait usage, en première instance, d'une fausse attestation attribuée à un sieur P.-A. M., n'apparaît pas clairement démontré. En effet, il ressort des explications de l'ASBL (et de sa pièce 15), que les propos qu'elle a attribués à ce Monsieur en première instance, ont été confirmés par ce dernier par un e-mail du 14 août 2019. Monsieur D. ne démontre pas que cet e-mail n'émanerait pas de Monsieur P.-A. M. ; au vu des autres pièces produites par l'ASBL, la Cour n'a en tout état de cause pas jugé nécessaire de se fonder sur cet e-mail, litigieux, pour trancher la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'appel est déclaré non fondé sur ce point également et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier non fondée.

4. Quant aux frais et dépens

Vu la réouverture des débats, la Cour réserve à statuer à ce propos.

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,

Reçoit l'appel,

Dit l'appel non fondé en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour abus de droit de licencier,

Confirme par conséquent le jugement dont appel en ce qu'il a dit ces chefs de demande non fondés,

Avant dire droit pour le surplus,

- Ordonne la **réouverture des débats** aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

L'ASBL est invitée à remettre ses observations et pièces complémentaires sur ce point au greffe et à les communiquer à Monsieur D. pour le **15 juin 2023** au plus tard,

Les éventuelles observations et pièces complémentaires **de Monsieur D.** devront être déposées au greffe et communiquées à l'ASBL, pour le **31 juillet 2023** au plus tard,

Les éventuelles observations et pièces complémentaires **de l'ASBL** devront être déposées au greffe et communiquées à Monsieur D., pour le **02 octobre 2023** au plus tard,

Fixe à cette fin la cause à l'audience publique de la **chambre 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, **le 14 novembre 2023 à 16 heures 00**, la durée des débats étant fixée à **30 minutes**,

Les parties seront averties par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire,

- Réserve à statuer pour le surplus (en ce compris les frais et dépens).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

Jean-Marc GILBERT

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-A de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 24 avril 2023, où étaient présents :

, conseiller faisant fonction de président,

, greffier,