

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT EN
MAGISTRE ADMINISTRATIVE

N° d'ordre 1777

Numéro du répertoire 2014 / 578
Date du prononcé 16 décembre 2014
Numéro du rôle 2013/AN/142
En cause de : F C/ Le FOYER NAMUROIS

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège Division Namur

13e chambre - Namur

Arrêt

*Contrats de travail – bien-être au travail – harcèlement moral et violence au travail – protection contre le licenciement – plainte motivée – plainte abusive – notion – motifs étrangers à la plainte; Loi 4/8/1996, art. 32ter, 32nonies et 32redecles;
Contrats de travail – rupture – employé – abus du droit de licencier; art. 1382
Code civil

COVER 01-00000055562-0001-0017-01-01-1



EN CAUSE :

1. F
partie appelante,
comparaissant personnellement assisté de son conseil Maître Diane WATTIEZ, substituant sa
consœur Maître Caroline CRAPPE, avocat à 5310 EGHEZEE, Chaussée de Namur, 262a

CONTRE :

1. Le FOYER NAMUROIS, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Rue des Brasseurs, 87
bte 1,
partie intimée,
comparaissant par Maître Sophie TOUSSAINT, avocat à 5100 JAMBES (NAMUR), rue des
Coquelicots, 6

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement rendu contradictoirement par la 2^e chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur le 17 juin 2013 (R.G. 12/760/A) ;
- la requête d'appel, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 12 août 2013 et notifiée à la partie intimée dans le délai légal ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement les 15 janvier et 14 mars 2014 ;
- les conclusions, conclusions de synthèse et ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement les 28 novembre 2013, 7 février et 8 avril 2014 ;
- le dossier de pièce de la partie appelante, déposé le 5 juin 2014.



- l'avis écrit de l'Auditorat général déposé au greffe le 17 juin 2014. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis dans le délai qui leur avait été imparti. A l'expiration de ce délai, la cause a été prise en délibéré ;
- l'arrêt interlocutoire, prononcé le 14 juillet 2014, ordonnant la réouverture des débats au 30 septembre 2014.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 30 septembre 2014 au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio*.

Madame G. Ligot, substitut général, a donné un avis oral à cette audience. Les parties ont répliqué oralement à cet avis au cours de la même audience, après quoi la cause a été prise en délibéré.

I LES DEMANDES – LE JUGEMENT ATTAQUE – L'APPEL – L'ARRET DU 14 JUILLET 2014

1.

Par une citation du 19 mars 2014, monsieur F , ci-après dénommé monsieur F., a demandé la condamnation de la scrl Le foyer namurois, à lui payer une indemnité équivalente à six mois de rémunération en application de l'article 32*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à 5.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il demandait également les intérêts, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

Par le jugement attaqué¹, le tribunal du travail de Namur a dit la demande intégralement non fondée. Il a condamné monsieur F. aux dépens de la scrl Le foyer namurois, soit 1.210 euros d'indemnité de procédure.

3.

Par son appel du 12 août 2013, monsieur F. demande la réformation du jugement en tant qu'il rejetait ses différents chefs de demande.

Il sollicite que sa demande originale soit déclarée fondée et que la scrl Le foyer namurois soit condamnée aux dépens des deux instances.

4.

Par un arrêt du 14 juillet 2014, la cour du travail a ordonné la réouverture des débats afin que la cause puisse être plaidée à nouveau devant un siège régulièrement composé.

¹ Trib. trav. Namur (2ème ch.), 17 juin 2013, R.G.: 12/760/A.



II LES FAITS

5.

Le 25 avril 2002, monsieur F. et le Foyer namurois ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein. Monsieur F. était engagé en qualité d'employé comptable à partir du 1^{er} mai 2002.

6.

Les fonctions de monsieur F. ont évolué puisqu'il s'est vu progressivement confier la gestion puis la direction du personnel du Foyer namurois. Il est ainsi devenu le chef du département du personnel, situé immédiatement en dessous du directeur-gérant dans la hiérarchie du Foyer namurois. Sa rémunération a également été adaptée.

7.

Dans le courant de l'année 2011, monsieur F. a été candidat au poste de directeur-gérant du Foyer namurois, suite au départ à la retraite du titulaire de cette fonction.

8.

A partir du 24 février 2011, monsieur F. a été en incapacité de travail.

9.

Le 5 mai 2011, le conseil d'administration du Foyer namurois a désigné monsieur T. en qualité de nouveau directeur-gérant.

10.

Le 9 mai 2011, monsieur F. a écrit un courrier électronique à monsieur S., le président du conseil d'administration, pour prendre acte du fait qu'il n'avait pas été retenu, pour indiquer être toujours en incapacité de travail et incapable de réaliser la clôture des comptes de l'année. Il faisait également part de ses craintes d'être licencié en raison de son incapacité de travail ou au retour de celle-ci.

Il lui a été répondu comme suit :

« Cher monsieur F.,

J'ai bien reçu votre message.

J'ai toujours été d'une grande franchise mais je n'ai jamais dans mes propos, fait référence à un licenciement. Je tiens à ce que cela soit clarifié, il n'a jamais été question de vous « virer ». Je regrette que vous l'ayez compris de la sorte.

Je souhaitais savoir si vous pouviez assurer la poursuite des comptes et du bilan afin de présenter les éléments lors de notre prochaine assemblée générale, car il s'agit et vous le savez, d'une étape importante.



Le fait de « prendre mes dispositions » signifie que je puisse, en fonction de votre état à assurer le travail ou non, trouver une solution éventuellement vers l'extérieur afin de finaliser les comptes.

Je vous remercie de m'avoir tenu informé, je préfère savoir cela maintenant que d'attendre les derniers jours.

Il ne m'appartient pas de juger une maladie, et encore moins de penser que la maladie est « bidon », je regrette à nouveau que vous le pensiez. Je vous demande de prendre du repos et de prendre le temps qu'il faut pour nous revenir en pleine forme. Le Foyer namurois a encore besoin de vous !

Je reste à votre entière disposition, n'hésitez surtout pas à me contacter en cas de besoin.

Cordiales salutations »

11.

Le 14 juin 2011, le conseil d'administration du Foyer namurois a pris la décision de confier la gestion complète des ressources humaines au nouveau directeur-gérant, monsieur T.

12.

Le 5 septembre 2011, monsieur F. a repris le travail.

Le même jour, il a été indiqué à monsieur F. qu'il se verrait supprimer sa fonction de directeur du personnel, celle-ci devant à l'avenir être exercée par le nouveau directeur-gérant du Foyer namurois.

Le 9 septembre, monsieur F. a adressé un courrier électronique prenant acte de cette suppression, indiquant s'y opposer et signalant également que ses fonctions financières et administratives étaient également amputées en grande partie.

13.

Le 9 septembre 2011, monsieur F. a déposé auprès du conseiller en prévention une plainte motivée pour violence. Cette plainte mettait en cause monsieur S., le président du conseil d'administration du Foyer namurois.

Il décrivait les faits dénoncés comme suit :

« Lors de la réunion du 5 septembre, il m'a été dit que l'on me supprimait ma fonction de Directeur du personnel.

A ma question « pourquoi ? ai-je fait quelque chose qui n'allait pas ou commis un manquement ? », la réponse a été clairement « non ».

Depuis lundi, je n'ai plus de travail à faire, mes armoires sont vides, les dossiers du personnel ont disparu.



J'ai demandé pour que l'on me signifie la fin de fonction. A ce jour, toujours rien ».

Par sa plainte, monsieur F. demandait une conciliation en vue de recouvrer sa fonction de directeur du personnel.

Il a ensuite étendu sa plainte à la notion de « harcèlement moral ».

Le même 9 septembre 2011, le conseiller en prévention a notifié la plainte de monsieur F. au Foyer namurois.

14.

Le 15 septembre 2011, le conseil d'administration du Foyer namurois a décidé du licenciement de monsieur F. Cette décision a été prise, selon le procès-verbal de ce conseil d'administration, en considération de l'expérience du nouveau directeur-gérant qui ne rendait plus nécessaire un directeur financier et des ressources humaines spécifique, ce qui amenait le conseil d'administration à placer les services administratif et financier directement sous la responsabilité du directeur-gérant et à supprimer les postes de directeur financier et de directeur des ressources humaines.

15.

Le 16 septembre 2011, le Foyer namurois a notifié à monsieur F. la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité correspondant à 12 mois de rémunération.

Le courrier de rupture était rédigé comme suit : « Faisant suite à notre entretien de ce vendredi 16 septembre 2011 où nous vous avons fait part de la décision de notre société coopérative de supprimer les postes de directeur financier et du personnel, nous vous confirmons par la présente que nous mettons un terme à votre contrat de travail, en date du 16 septembre 2011, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture représentant 12 mois de préavis »

16.

Le 1^{er} décembre 2011, le conseiller en prévention a rendu son rapport suite à la plainte déposée par monsieur F.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de monsieur F.

17.

Monsieur F. rappelle les faits. Il détaille notamment la procédure de recrutement d'un nouveau directeur-gérant menée au cours de l'année 2011 et la façon dont il estime en avoir



été injustement évincé. Il s'agit selon lui d'un élément démontrant dans quelles conditions il a travaillé durant les derniers mois de son occupation.

Monsieur F. explique avoir été « mis au placard » à son retour en septembre 2011. Toutes ses tâches avaient été réparties entre d'autres membres du personnel et il ne lui restait aucun travail à accomplir. Il a alors cherché à avoir une confirmation écrite de la situation qui lui était imposée.

C'est dans ce contexte pénible, alors qu'il revenait de plusieurs mois de dépression, qu'il a été orienté vers le conseiller en prévention et qu'il a déposé plainte pour violence puis harcèlement, ce qui n'a pas empêché le Foyer namurois de le licencier quelques jours plus tard.

Monsieur F. conteste que la disparition de ses tâches de directeur financier et du personnel ait nécessité son licenciement. En effet, ses tâches anciennes d'employé comptable représentaient 90 % de son temps de travail et n'avaient pas été supprimées. Elles ne lui ont cependant pas été réattribuées à son retour au travail.

18.

Monsieur F. considère qu'il a droit à l'indemnité de protection prévue à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 puisqu'il a été licencié alors qu'il avait déposé une plainte motivée.

Il conteste que son licenciement soit justifié par des motifs étrangers à cette plainte et, en particulier, par une réorganisation du Foyer namurois. Il estime que cette réorganisation est fictive, la société restant organisée autour des trois mêmes piliers d'activité et son emploi de comptable étant resté inchangé

A l'inverse, il soutient que les motifs de sa plainte étaient bien réels et souligne que plusieurs de ses collègues ont attesté qu'il était resté sans travail pendant plusieurs jours. Le harcèlement était donc bien réel. C'est en représailles à cette plainte légitime que son licenciement est intervenu.

19.

Monsieur F. soutient également que son licenciement a été abusif.

Il est en effet manifestement la résultante de la procédure judiciaire qu'il avait introduite pour contester le déroulement de la procédure de recrutement d'un nouveau directeur-gérant du Foyer namurois.

Le motif de son licenciement est également fallacieux puisqu'un nouveau comptable a d'ailleurs été recruté après son départ.



Il souligne encore que le licenciement a été précédé d'une période pendant laquelle il a été laissé absolument désœuvré et qu'il n'a pas été entendu avant que la décision ne soit adoptée, ce qui témoigne encore d'un manque fautif de considération à son égard et de la violation du principe général de droit « *audi alteram partem* ». S'il avait été entendu, il aurait eu l'occasion d'indiquer qu'il acceptait évidemment de reprendre son emploi de comptable.

Monsieur F. considère que l'abus du droit de licencier commis par le Foyer namurois justifie l'octroi de 5.000 euros de dommages et intérêts.

La position du Foyer namurois

20.

Le Foyer namurois rappelle également les faits de la cause.

Il insiste en particulier sur le salaire élevé dont bénéficiait monsieur F. dans le cadre de ses fonctions de direction, sur les réductions de temps de travail que monsieur F. s'était lui-même allouées, sur le fait que monsieur F. a contesté en vain la procédure de recrutement d'un nouveau directeur et sur les irrégularités et manquements de monsieur F. constatés par ce nouveau directeur lors de sa prise de fonctions.

Le Foyer namurois explique que la réorganisation du travail, décidée dès le mois de juin 2011, a été expliquée à monsieur F. immédiatement à son retour de travail. Il lui a notamment été confié la gestion du contentieux locatif de la société, ce qui était une tâche importante.

Le Foyer namurois a dès lors été particulièrement surpris que monsieur F., sans avertissement ni concertation, dépose plainte en arguant d'un manque de travail. Il souligne du reste que le conseiller en prévention a conclu à l'absence de situation de harcèlement et que les attestations déposées par monsieur F. lui apparaissent totalement contestables. Il note enfin que monsieur F. n'a pas sollicité sa réintégration.

21.

En ce qui concerne la demande d'indemnité de protection, le Foyer namurois conteste en premier lieu la finalité de la plainte de monsieur F. Il considère qu'il est manifeste que monsieur F., sachant son poste supprimé pour partie, visait à se protéger contre un licenciement qu'il présageait.

En tout état de cause, ce licenciement était justifié par la réorganisation de la société, c'est-à-dire par un motif étranger à la plainte.



22.

Le Foyer namurois conteste également tout abus du droit de licencier.

Il estime en premier lieu que, contrairement à ce qu'avance monsieur F. qui l'assimile à un employeur public, il n'était pas astreint à une obligation d'audition préalable au congé. En tout état de cause, deux entretiens ont eu lieu, les 5 et 16 septembre 2011. Par ailleurs, le licenciement n'était pas une mesure de sanction mais uniquement la conséquence d'une suppression de poste, qui ne justifiait pas que monsieur F. soit entendu. Enfin, même pour les employeurs du secteur public, il n'existe pas d'obligation d'audition préalable au licenciement.

23.

Enfin, le Foyer namurois conteste également la demande d'exécution provisoire formée par monsieur F.

IV L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

24.

Madame le substitut général limite son avis à la demande d'indemnité forfaitaire de protection contre le licenciement.

Elle considère que c'est à juste titre que le Foyer namurois avait réparti les tâches de monsieur F. entre ses collègues pendant sa longue absence. Il ne peut évidemment lui en être fait grief.

Une fois revenu au travail, il appartenait à monsieur F. de reprendre ses fonctions de comptable plutôt que de soutenir qu'elles lui avaient été retirées sans motif valable ou de prétendre récupérer les attributions confiées au nouveau directeur.

Madame le substitut général estime que le dossier ne révèle aucune espèce de violence ni de harcèlement pendant les dix jours pendant lesquels monsieur F. a repris le travail. Sa plainte était par conséquent abusive puisque motivée par la seule volonté de se protéger contre une décision de licenciement.

Cette plainte devrait donc rester sans effet et la demande d'indemnité forfaitaire être déclarée non fondée.



V LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

25.

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

La demande d'indemnité de protection

26.

Aux termes de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version applicable au moment des faits, la violence au travail est chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail, tandis que le harcèlement moral au travail consiste en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la loi est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

27.

Selon l'article 32^{nonies} de la même loi, le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes. Le travailleur peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi, qui, conformément au Code pénal social concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions légales.

28.

Selon l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, toujours dans sa version applicable au moment des faits, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, du travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de



l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur. La charge de la preuve des motifs et des justifications précités incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail en violation de l'interdiction qui vient d'être énoncée, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte. L'employeur doit en outre payer une indemnité au travailleur lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande de réintégration mais que le juge a jugé le licenciement contraire à l'interdiction précitée. L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Il résulte de cet texte que le droit à la protection contre le licenciement est indépendant du fondement de la plainte déposée par le travailleur, c'est-à-dire à l'existence effective des faits de violence ou de harcèlement, à moins cependant que la plainte ne soit manifestement abusive c'est-à-dire déposée dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction². L'absence de preuve des faits dénoncés ne confère pas à elle seule à la plainte un caractère abusif³.

Le droit à l'indemnité forfaitaire précitée peut par ailleurs être reconnu même en l'absence de demande de réintégration du travailleur, contrairement à ce qui était prévu avant la modification du texte par la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

29.

En l'espèce, la cour considère que la plainte déposée par monsieur F. le 9 septembre 2011 n'avait pas de caractère abusif.

Revenu au travail après plusieurs mois d'incapacité en raison d'une dépression et alors que, en réponse à ses craintes, des assurances lui avaient été données quant à la pérennité de son emploi, monsieur F. a été confronté à l'annonce de la suppression d'une part significative (et symboliquement très importante) de ses fonctions, ce qui revenait au minimum à une rétrogradation, en faveur du nouveau directeur-gérant qui lui avait été préféré quelques mois auparavant. Il n'est pas surprenant que monsieur F. ait très mal vécu cet épisode et ait pu, parfaitement de bonne foi, l'assimiler à une forme de violence ou de harcèlement à son égard. La cour renvoie à cet égard au rapport du conseiller en prévention qui, s'il écarte la qualification de harcèlement en raison de l'absence de répétition des faits,

² C. trav. Liège (13^{ème} ch., sect. Namur), 14 décembre 2006, R.G. : 7.812/2005, juridat ; C. trav. Liège, 23 avril 2009, R.G. : 35732/08, juridat ; C. trav. Bruxelles, 16 décembre 2009, R.G. : 2008/AB/51.173, juridat ; C. trav. Liège, 10 février 2010, R.G. : 36265/09, juridat

³ C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, R.G. : 48.523, juridat.



relève « par contre (que) les conditions de travail dans lesquelles monsieur F. s'est trouvé lors de sa reprise de travail étaient défavorables à son bien-être et ont occasionné un stress important », avant de pointer de nombreuses causes à ce constat.

Par ailleurs, aucun élément concret ne permet d'affirmer avec certitude que le but de la plainte de monsieur F. était exclusivement de se protéger contre un licenciement qu'il savait certain. Dans la rubrique réservée à cet effet du formulaire de plainte, monsieur F. explique d'ailleurs qu'il en attend une conciliation en vue de recouvrer la totalité de ses fonctions. Enfin, la cour relève que la qualification donnée initialement par monsieur F. aux faits qu'il dénonçait, soit la violence, est manifestement impropre et sans doute la marque d'une attitude désespérée de sa part plutôt que d'une démarche soigneusement calculée ou d'un piège tendu à son employeur.

30.

Il n'est pas contesté que la plainte déposée par monsieur F. l'a été selon les procédures en vigueur au sens de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 précitée et qu'elle a eu pour conséquence, compte tenu de son absence de caractère abusif, l'interdiction de licencier sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Il s'impose par conséquent de vérifier si le Foyer namurois démontre ces motifs étrangers à la plainte de monsieur F.

31.

A cet égard, le Foyer namurois justifie le congé par une assez importante réorganisation qui l'avait amené à confier au nouveau directeur-gérant les fonctions de direction du personnel et financières exercées antérieurement par monsieur F., ce qui ne rendait plus nécessaire un emploi spécifique pour l'exercice de ses fonctions.

La cour relève que cette présentation des faits est accréditée par les éléments du dossier.

D'une part, comme l'avance le Foyer namurois, le nouveau directeur-gérant disposait d'une expérience importante dans les fonctions en cause, ce qui permettait d'envisager qu'il les exerce lui-même.

D'autre part, c'est dès le mois de juin 2011, soit bien avant la plainte de monsieur F. et sur la base du profil du nouveau directeur-gérant qui venait d'être recruté, que le conseil d'administration du Foyer namurois a décidé de la réorganisation en question.

Les organigrammes déposés par le Foyer namurois (pièces 10 et 11 de son dossier) confirment également la réorganisation qu'il avance comme motif au congé et le fait que l'emploi de monsieur F. pouvait désormais être considéré comme excédentaire ou en surnombre.



La cour considère par ailleurs que les fonctions retirées à monsieur F. devaient nécessairement constituer une part très importante de son activité. Il est difficilement concevable que les tâches de direction financière et de direction des ressources humaines n'aient pu être qu'accessoires. Les promotions à ces missions de direction avaient du reste justifié des augmentations de rémunération importantes par rapport au salaire initialement convenu lorsque monsieur F. avait été engagé comme comptable.

Enfin, la cour relève que le Foyer namurois n'a jamais varié dans sa présentation des motifs du congé. La lettre de rupture, les documents sociaux de fin de contrat et, surtout, les procès-verbaux successifs du conseil d'administration, en ce compris ceux antérieurs à la plainte du 9 septembre 2011, accréditent le motif qu'il avance. Aucun élément concret ne peut à l'inverse donner à penser que c'est en représailles ou simplement en raison de la plainte de monsieur F. que la décision de le licencier a été adoptée.

32.

Au regard de l'ensemble des éléments énumérés au point qui précède, la cour considère que le Foyer namurois démontre des motifs de licenciement étrangers à la plainte de monsieur F.

Le Foyer namurois n'a par conséquent pas méconnu l'interdiction de licencier prévue par l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996.

33.

La demande d'indemnité de protection reposant sur le postulat d'une méconnaissance de cette interdiction est non fondée.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

Les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

34.

Le licenciement des employés, même s'il n'existe pas en leur faveur de disposition légale spécifique comme c'est le cas pour les ouvriers, peut revêtir un caractère abusif. Il en va ainsi lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »⁴ c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en en retirant un avantage disproportionné par rapport à la

⁴ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.



charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives⁵.

La doctrine a ainsi pu estimer que cette jurisprudence met en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail : la loyauté et la modération⁶, ou encore qu'est devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi, sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat⁷.

35.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entière du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail⁸.

36.

En l'espèce, la cour a déjà relevé (point 29 du présent arrêt) les raisons pour lesquelles monsieur F. avait d'évidence fort mal vécu sa reprise du travail durant les quelques jours qui ont précédé son licenciement.

Il peut être relevé à nouveau à cet égard :

- que monsieur F. revenait de plusieurs mois d'incapacité de travail en raison d'une dépression, ce qui imposait nécessairement des égards particuliers pour sa personne ;
- que monsieur F. avait prévenu de son retour depuis plusieurs semaines de sorte que le Foyer namurois ne pouvait avancer n'avoir pas été en mesure de le préparer de manière adéquate ;
- que le président du conseil d'administration du Foyer namurois avait, par écrit, donné des assurances à monsieur F. quant à la pérennité de son emploi et quant au fait que la société comptait toujours sur lui à l'avenir, ce qui avait nécessairement généré des attentes de stabilité professionnelle dans son chef ;
- que monsieur F. a cependant appris, dès son retour, que la plus large part de ses attributions, et spécialement la part la plus symbolique et la plus valorisée hiérarchiquement puisqu'il s'agissait de sa double fonction de direction financière et du personnel, lui avait été retirée en vertu de décisions prises plusieurs mois auparavant et sans qu'il n'en ait été averti ;

⁵ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

⁶ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

⁷ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

⁸ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, n° 5526 et jurisprudence citée.



- qu'alors que cette suppression d'attributions avait pour conséquence le caractère excédentaire de son emploi, monsieur F. a cependant été maintenu en service durant plusieurs jours avant que ne soit prise et notifiée la décision de le licencier, ce qui n'a pu générer dans son chef qu'un sentiment de dévalorisation ;
- que le rapport du conseiller en prévention met en avant exactement les mêmes constats en relevant notamment un manque d'attention et de soutien à monsieur F. lors de sa reprise du travail, un manque d'anticipation par rapport à son poste de travail, un manque de clarification des tâches qui lui incombait à son retour ou aurait pu lui incomber et un trop long délai entre la reprise du travail et la décision du conseil d'administration de le licencier.

De tous ces constats imputables au Foyer namurois, la cour déduit que ce dernier a, au moment de la reprise du travail et du licenciement de monsieur F., manqué aux égards que se doivent employeurs et travailleurs selon l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et a donné ce congé sans se comporter comme l'aurait fait un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances.

Le Foyer namurois a donc commis une faute.

37.

Le dommage moral résultant de cette faute commise dans les circonstances qui ont été décrites est adéquatement évalué par monsieur F. à la somme de 5.000 euros.

Sa demande de condamnation au paiement de cette somme à titre de dommages et intérêts est fondée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres fautes, notamment celle liée au défaut d'audition, qu'il impute au Foyer namurois.

38.

L'appel est fondé sur ce point.

Les dépens

39.

Dès lors que les demandes de monsieur F. ne sont que partiellement fondées et que les parties succombent donc respectivement, la cour décide de compenser les dépens par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, disposition qui ne requiert pas que les parties aient introduit des demandes réciproques⁹.

⁹ Cass., 19 janvier 2012, *Pas.*, p. 158; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p. 1316; Voy. J. Fr. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », *J.T.*, 2008, p. 581 ; H. Boularbah, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure » In H. Boularbah et F. Georges (dir.), *Actualités en droit judiciaire*, Commission université-palais, Larcier, vol. 145, p.352.



La cour considère à ce titre que le Foyer namurois doit assumer la charge des frais de citation de monsieur F. puisque ces frais sont justifiés par le fondement, même partiel, de la demande. Elle décide pour le surplus que chaque partie doit se voir délaisser ses propres dépens, de première instance et d'appel.

L'exécution provisoire

40.

Dès lors que les voies de recours extraordinaires, seules ouvertes contre le présent arrêt, sont sans effet suspensif, la demande de monsieur F. de le voir déclarer exécutoire par provision est sans fondement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel recevable et partiellement fondé;

Confirme le jugement attaqué sauf en ce qui concerne les demandes relatives aux dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et les dépens de première instance ;

2.

Condamne la scl Le Foyer namurois à payer à monsieur Jean-Luc Fagneray la somme de 5.000 euros en réparation du dommage causé par la faute commise à l'occasion du licenciement ;

3.

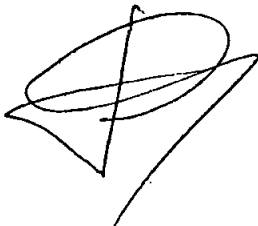
Condamne la scl Le Foyer namurois au paiement des dépens de monsieur J F limités à 127,18 euros de frais de citation et délaisse à chaque partie ses dépens, de première instance et d'appel, pour le surplus.



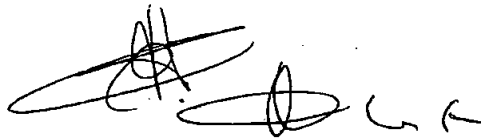
Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Kaerl ALLOIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Le Greffier



Les Conseillers sociaux,



Le Président,

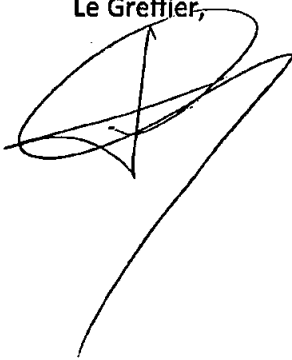


et prononcé en langue française à l'audience publique de la TREIZIEME CHAMBRE de la Cour
du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice,
5, le **seize décembre deux mille quatorze**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,



le Président,

