

Numéro du répertoire 2015 / 171
Date du prononcé 21 avril 2015
Numéro du rôle 2013/AN/149
En cause de : Ti C/ FRBTT

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

13e chambre - Namur

Arrêt

* Contrats de travail – employé – rupture – congé pour motif grave – délai – point de départ – connaissance effective par les personnes disposant du pouvoir de licencier – asbl – compétence du conseil d'administration ; loi 3/7/78, art. 35
Contrats de travail – employé – rupture – congé pour motif grave – motif grave – notion – lettre ouverte dénonçant des prétendus manquements d'un collègue; loi 3/7/78, art. 35

COVER 01-00000156752-0001-0013-01-01-1



EN CAUSE :

Z I

partie appelante représentée par son conseil Maître Alfred TASSEROUL, avocat à 5000 NAMUR, Rue Pépin, 21

CONTRE :

1. **ASBL Aile francophone de la Fédération royale belge de tennis de table**, dont les bureaux sont établis à 5100 JAMBES (NAMUR), rue Pierre du Diable, 46,

partie intimée représentée par son conseil Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- L'arrêt interlocutoire rendu par la 13^{ème} chambre de la Cour du travail de Liège – division Namur – autrement composée, en date du 14 octobre 2014 ;
- Les pièces complémentaires ainsi que les conclusions sur réouverture des débats de la partie intimée, reçues au greffe le 27 novembre 2014 ;
- Le dossier de la partie intimée, reçu le 11 décembre 2014 ;
- Les conclusions sur réouverture des débats de la partie appelante, reçues en date du 30 décembre 2014 ainsi que son dossier de pièces ;
- Les conclusions de synthèses de la partie intimée, reçues au greffé le 26 janvier 2015 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 10 février 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

PAGE 01-00000158752-0002-0013-01-01-4



I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, monsieur T ci-après dénommé monsieur T., demandait la condamnation de l'asbl Aile francophone de la Fédération royale belge de tennis de table, ci-après dénommée la Fédération, à lui payer les sommes de :

- 43.989,81 euros d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de rémunération ;
- 376,40 euros de rémunération des jours fériés ayant suivi la rupture du contrat ;
- 647,50 euros de prime de fin d'année ;
- 2.500 euros de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

Il demandait également les intérêts sur ces sommes et les dépens.

2.

Par le jugement attaqué¹, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée.

Il a condamné monsieur T. aux dépens de la Fédération, soit 2.750 euros d'indemnité de procédure.

3.

Par son appel, monsieur T. demande la réformation du jugement et que sa demande originaire soit déclarée intégralement fondée. Il demande la condamnation de la Fédération aux dépens des deux instances.

4.

Par son arrêt du 14 octobre 2014, la cour a dit l'appel recevable et ordonné la réouverture des débats en vue d'être davantage informée quant à la régularité du congé pour motif grave et quant aux faits invoqués.

II LES FAITS

5.

La cour renvoie à l'exposé des faits que comporte son arrêt du 14 octobre 2014.

¹ Trib. trav. Namur, 25 juin 2013, R.G. n° : 12/1697/A.



III LA POSITION DES PARTIES

La cour synthétise les positions des parties exprimées dans le cadre de la réouverture des débats.

La position de monsieur T.

6.

Monsieur T. rappelle les faits et son point de vue antérieur.

Il souligne à nouveau que, suite à son courrier du 30 mars 2012, il a été écarté de l'encadrement le 5 avril et convoqué pour une audition le 11 avril, annulée et reportée au 16 avril. A cette dernière date, monsieur T. expose qu'il n'a pas été entendu puisque l'opinion du conseil d'administration était déjà arrêtée. Son licenciement pour motif grave lui a alors été notifié le lendemain.

7.

En ce qui concerne la régularité du congé, monsieur T. indique que le conseil d'administration aurait parfaitement pu délibérer le 5 avril 2012, jour de la réunion du bureau et de la commission technique, puisque de nombreux administrateurs étaient alors présents et que la décision de la Fédération paraissait déjà arrêtée.

Il souligne que la Fédération soutient avoir mené une enquête mais qu'elle s'abstient de produire de nombreux compte-rendu des auditions.

Il considère en outre que, dès le 30 mars 2012, le conseil d'administration était informé des motifs du congé. Tous les membres du conseil d'administration se sont en effet vu adresser son courrier.

De tous ces éléments, monsieur T. déduit que le congé donné le 17 avril 2012 était tardif et donc irrégulier.

8.

Monsieur T. relève encore que l'enquête que la Fédération soutient avoir menée ne l'a été qu'à charge, de sorte que le motif grave n'est pas établi. Il relève qu'aucun compte-rendu de son audition n'a été dressé et que monsieur B., pourtant largement concerné, n'a même pas été auditionné avant la décision de le licencier.



La position de la Fédération

9.

La fédération renvoie également à son argumentation antérieure, quant aux faits et aux principes applicables.

10.

En ce qui concerne le délai pour notifier le congé pour motif grave, elle indique qu'aucune délégation du pouvoir de licencier n'a été donnée par le conseil d'administration.

C'est donc dans le chef de cet organe que la connaissance suffisante des faits doit être appréciée.

La Fédération expose la chronologie de l'enquête qui a été menée, d'abord suite aux interpellations de joueurs puis après la réception du courrier de monsieur T. Dans ce cadre, il a été décidé que c'est le conseil d'administration, seul compétent pour licencier, qui devait poursuivre les auditions et plus la commission technique. C'est pour cette raison que l'audition prévue le 11 avril a été reportée au 16, date de la réunion du conseil d'administration.

La Fédération indique déposer le procès-verbal de cette réunion du conseil d'administration. Elle indique qu'il n'existe pas d'usage de rédiger systématiquement des procès-verbaux d'audition.

Elle déduit de ce qui précède que le délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a bien été respecté.

IV LA DECISION DE LA COUR

L'indemnité compensatoire de préavis

11.

La cour renvoie aux principes exposés dans son arrêt avant-dire droit du 14 octobre 2014.

12.

Conformément aux articles 12 et 17 des statuts de la Fédération, c'est en principe à son conseil d'administration qu'appartient le pouvoir de licencier.



Cette situation est du reste conforme aux articles 13 et 13bis de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

13.

Il est acquis qu'aucune délégation de ce pouvoir de licencier n'a été donnée par le conseil d'administration de la Fédération.

C'est donc exclusivement dans le chef de cet organe que la connaissance des faits, qui fait courir le délai de trois jours pour donner congé prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

14.

En l'espèce, le conseil d'administration de la Fédération s'est valablement réuni, pour la première fois après le courrier du 30 mars 2012 de monsieur T., le 16 avril 2012.

C'est donc à cette date que l'organe compétent pour licencier a pu avoir la connaissance des faits reprochés à monsieur T.

Le fait que certains membres de ce conseil d'administration aient eu connaissance des faits de manière préalable à la connaissance acquise par le conseil d'administration est donc sans pertinence. Il en va de même des affirmations hypothétiques selon lesquelles le conseil d'administration aurait pu ou aurait dû se réunir avant cette date.

15.

Le congé notifié le 17 avril 2012, soit le lendemain du jour faisant prendre cours le délai de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'a été dans ce délai.

Les motifs du congé, notifiés le 19 avril 2012, l'ont été dans le délai de l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978.

16.

Le licenciement de monsieur T. est par conséquent régulier du point de vue de la forme et des délais.

17.

En ce qui concerne le motif grave proprement dit, l'existence et la teneur du courrier adressé le 30 mars 2012 par monsieur T. sont incontestables.

18.

En ce qui concerne le caractère de motif grave de licenciement de ce fait reproché à monsieur T., la cour relève ce qui suit.



a)

La cour ne retient pas le reproche de mise en observation d'un collègue adressé à monsieur T.

Monsieur T. indique avoir noté ses observations, c'est-à-dire avoir pris des notes des griefs pouvant être adressés à monsieur B. qu'il constatait ou qui lui étaient rapportés. Cette prise de notes peut s'interpréter comme révélant une volonté de nuire, de « monter un dossier », mais tout autant comme procédant du souci de vérifier ou de confirmer des impressions avant d'en faire état auprès de tiers. Ce sérieux de la démarche de monsieur T. est ainsi plutôt en contradiction avec la légèreté qui lui est reprochée par ailleurs.

Par ailleurs, ce fait d'avoir consigné ses observations n'apparaît pas, en soi, contraire à une quelconque norme de comportement qui s'imposait à monsieur T. Il ne lui est pas reproché d'avoir procédé à des observations ou conservé des données dans des conditions attentatoires à la vie privée de monsieur B.

Ce fait n'est pas fautif.

b)

Le fait d'avoir communiqué ses observations et son point de vue sur le comportement de son collègue B., avec la publicité donnée au courrier du 30 mars 2012, apparaît par contre fautif.

Monsieur T. a sans contestation possible dénigré son collègue direct en répandant à son sujet des informations de nature à lui nuire, aux plans personnel et professionnel. Il l'a fait en donnant en outre à sa dénonciation une publicité qui renforçait encore son caractère nuisible. Par ailleurs, dans la mesure où cette publicité allait au-delà du seul cadre de la Fédération mais visait également des parents de joueurs et des responsables d'organismes subsidants, elle était de nature à causer grief à la Fédération elle-même (qui aurait pu se voir reprocher un laxisme dans son contrôle des entraîneurs, voire de couvrir les turpitudes de l'un d'entre eux).

Il paraît acquis à la cour que monsieur T. aurait pu, au moins dans un premier temps, saisir la Fédération des reproches qu'il adressait à monsieur B. d'une toute autre manière, nettement moins préjudiciable pour ce dernier et pour leur employeur commun.

Cependant, il faut également relever que ce préjudice dans le chef de monsieur B. et de la Fédération, s'il n'est pas nécessaire pour qu'existe un motif grave de licenciement, reste théorique et n'est pas établi concrètement. La Fédération n'indique pas quelles conséquences négatives auraient résulté de la faute de monsieur T.



c)

Par ailleurs, la cour relève également que monsieur T. paraît bien n'avoir été animé que par la volonté d'assurer aux jeunes pongistes dont lui et monsieur B. avaient la charge les meilleures conditions d'entraînement possible.

Rien ne permet d'affirmer que ce serait la volonté délibérée ou gratuite de causer grief qui l'aurait motivé. Son courrier du 30 mars 2012 est à cet égard parfaitement explicite et aucun élément concret ne permet de remettre en cause sa sincérité à cet égard.

Dans ces conditions, la faute de monsieur T. relève davantage de la lourde maladresse, d'un excès de motivation du sportif de haut niveau et peut-être, sans se lancer dans des conjectures sur les usages politiques ou administratifs de la Chine qui est son pays d'origine, d'une certaine méconnaissance des limites de l'admissible en matière d'expression de ses griefs à l'encontre d'un collègue.

Par ailleurs, monsieur T. ne s'est pas engagé seul dans la voie qui lui est reprochée. Il avait été précédé par deux jeunes joueurs qui avaient formulé à l'égard de monsieur B. des reproches similaires. Cette première démarche a pu encourager monsieur T. ou lui donner à penser que sa manière d'agir était acceptable.

d)

Enfin, les griefs adressés par monsieur T. et les jeunes pongistes à monsieur B. restent assez largement incertains. Ainsi, il ne peut être conclu ni que monsieur T. avait raison sur le fond, ni que ses accusations étaient manifestement dépourvues de toute justification. A nouveau, le fait que ces accusations aient été, au moins pour partie, portées par d'autres avant lui est plutôt de nature à exclure la seconde de ces hypothèses.

Cette certitude quant au fondement des reproches énoncés par monsieur T. semble du reste n'avoir joué qu'un rôle marginal dans la décision de licenciement prise par la Fédération puisque cette décision a été prise en n'ayant entendu qu'un seul des protagonistes (monsieur B. a été entendu en mai 2012, après le licenciement de monsieur T.)

19.

De tous les éléments exposés au point qui précède, qui ne sont pas sans évoquer les critères d'appréciation de la légitimité de l'action des « donneurs d'alerte »², il se déduit que monsieur T., en énonçant un certain nombre de reproches à l'encontre d'un de ses collègues entraîneurs de manière ouverte, non seulement auprès de son employeur mais également

² Voy. CrEDH, 27 juillet 2011, n° 28.274/08, *Heinisch c. Allemagne*. Selon la cour, doivent entrer en ligne de compte l'intérêt des informations divulguées, les autres moyens de leur divulgation, l'authenticité des informations divulguées (et en particulier la question de savoir si des informations inexacts ont été divulguées de manière délibérée ou par imprudence), la bonne foi du donneur d'alerte et le préjudice causé à l'employeur. Voy. également L. Rottiers, « La protection du « sonneur de tocsin » (*whistleblower*) enfin assurée par la jurisprudence belge? », note sous C. trav. Liège, 26 novembre 2012, *Chr.D.S.*, 013, p. 173, ainsi que cet arrêt.



de parents de joueurs et d'organismes subsidiants, n'a pas agi de la manière la plus discrète possible et a pu causer un dommage à son employeur, ainsi qu'au collègue en cause. Il a sans conteste commis une faute.

Des mêmes éléments exposés au point précédent, spécialement la bonne foi de monsieur T. et le caractère non manifestement inexact de ses déclarations, la cour considère cependant que cette faute n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties.

Il ne s'agissait pas d'un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

20.

Ayant licencié monsieur T. sans préavis ni motif grave, la Fédération est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

En application de l'article 82 de la même loi et compte tenu des critères qu'énonce cette disposition, cette indemnité doit être fixée à sept mois de rémunération, soit la somme de 33.630,96 euros.

21.

L'appel est partiellement fondé sur ce point.

Les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

22.

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 »³ 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 charge corrélatrice pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives⁴.

³ Cass., 10 septembre 1971, *R. W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr. D.S.*, 2007, p. 39.

⁴ 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.



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 modération⁵, 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 contrat⁶.

23.

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 travail⁷.

24.

En l'espèce, même si le motif grave n'a pas été retenu pour justifier le congé donné à monsieur T., la faute commise par ce dernier et qui a justifié son licenciement exclut qu'il soit constitutif d'un abus de droit.

Par ailleurs, la décision de licencier n'a pas été prise avec légèreté par la Fédération, ni dans des circonstances, notamment de publicité, fautives.

25.

La demande de dommages et intérêts qui repose sur le postulat d'un abus du droit de licencier ou d'une faute commise à l'occasion de l'exercice de ce droit est donc non fondée.

26.

L'appel est non fondé sur ce point.

Les jours fériés postérieurs à la fin du contrat et la prime de fin d'année 2012

27.

Ces deux chefs de demande ne sont contestés par la Fédération qu'au motif que monsieur T. aurait été valablement licencié pour motif grave. Elle se fonde pour ce faire sur les articles 14, alinéa 3, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et 2, alinéa 2, premier tiret, de la convention collective de travail du 14 juillet 2011 instituant une prime de fin d'année pour certains secteurs relevant de l'accord non-marchand de la région wallonne.

⁵ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

⁶ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

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



28.

Dès lors qu'il a été décidé que monsieur T. n'avait pas été valablement licencié pour motif grave, il y a lieu de faire droit à ces deux chefs de demande.

L'appel est fondé quant à ce.

Les dépens

29.

L'appel, tout comme la demande originale, n'est que partiellement fondé. Les parties succombent donc respectivement au sens de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, disposition qui ne requiert pas que les parties aient introduit des demandes réciproques⁸.

Il y a dès lors lieu de compenser les dépens en délaissant à la Fédération la charge de ses propres dépens et en mettant à sa charge les frais de citation de monsieur T. et un montant unique de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure pour les deux instances.

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 partiellement fondé et statue entièrement par voie de dispositions nouvelles ;

2.

Condamne l'asbl Aile francophone de la Fédération royale belge de tennis de table à payer à monsieur T. les sommes de :

- **33.630,96 euros** d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **376,40 euros** de rémunération des jours fériés survenus après la rupture du contrat de travail ;
- **647,50 euros** de prime de fin d'année afférente à l'année 2012 ;

⁸ 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.



Dit que ces sommes seront payées sous la déduction des retenues, notamment sociales et fiscales, légalement obligatoires et qu'elles seront majorées des intérêts courant au taux légal du 17 avril 2012 jusqu'au complet paiement ;

3.

Déboute monsieur Z T du surplus de ses demandes, et notamment de sa demande de dommages et intérêts;

4.

Délaisse à l'asbl Aile francophone de la Fédération royale belge de tennis de table ses propres dépens et la condamne à payer à monsieur Z T la somme de **2.684,91 euros** de dépens des deux instances.

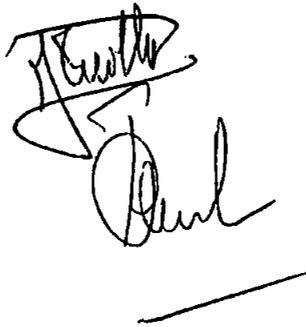
Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, 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:

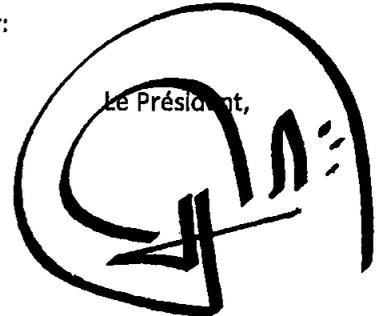
Le Greffier



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 vingt-et-un avril deux mille quinze,

Monsieur Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président, étant légitimement empêché lors du prononcé, est remplacé par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseiller, selon l'ordonnance rendue par le Premier Président (article 782 bis du code judiciaire), assisté de Monsieur Frédéric ALEXIS, Greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier

Le Conseiller



Frédéric ALEXIS



Katrin STANGHERLIN

