

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Numéro du répertoire

2018 /

R.G. Trib. Trav.

15/544/A

Date du prononcé

08 mars 2018

Numéro du rôle

2017/AN/58

En cause de :

**ASBL Hôpital Psychiatrique du
Beau Vallon
C/
T/**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre

Arrêt

Droit du travail - contrat de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

(*) Droit du travail – contrat de travail – employé – fin de contrat – motif grave – tardiveté – licenciement manifestement déraisonnable – licenciement abusif – Loi 03/07/1978 art 35 – CCT 109 – art 8-9-10-

EN CAUSE :

Partie appelante, ci-après dénommée l'employeur, représentée par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1,

CONTRE :

Partie intimée, ci-après mentionnée par ses initiales LT, comparissant personnellement et assistée par Maître Olivier LAMBERT, avocat à 5000 NAMUR, rue Rogier, 28,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 08 février 2018, et notamment :

- le jugement prononcé le 09 janvier 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^{ème} Chambre (R.G. 15/544/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 06 mars 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 avril 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 18 avril 2017 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 08 février 2018 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour, via e-deposit, le 08 mai 2017 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, déposés au greffe de la Cour respectivement les 27 juin 2017 et 09 janvier 2018 ;

- le dossier de pièces de la partie intimée déposé à l'audience publique du 08 février 2018 ;

Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience publique du 08 février 2018 ;

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré ;

1. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni d'élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié ;

L'appel du 06 mars 2017, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

2. LES FAITS

La Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

En date du 02 septembre 1989, Mme LT née le 1969, a été engagée par l'employeur en qualité d'aide-soignante éducatrice dans le cadre d'un stage ;¹

Entre le 02 septembre 1990 et le 01 mars 1991, les prestations ont été poursuivies sous les liens d'un contrat à durée déterminée de six mois ;²

A partir du 2 mars 1991, Mme LT a été engagée pour une durée indéterminée en qualité d'aide-soignante éducatrice à temps plein ;³

Deux avertissements ont été notifiés à Mme LT durant la relation de travail en date du 31 août 1995 et 28 janvier 1997 ;⁴

Par courrier du 10 août 2000, l'employeur informe Mme LT qu'il lève l'avertissement remis antérieurement vu l'absence de remarque depuis janvier 1997 ;⁵

¹ Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

² Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

³ Partie 2 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièces 4 et 6 du dossier de la partie appelante.

⁵ Pièce 7 du dossier de la partie appelante.

Le 17 octobre 2014, Mme LT a eu un entretien de fonctionnement et de développement ;⁶

Le 20 octobre 2014, l'employeur et Mme LT signent le rapport d'évaluation qui se conclut par les observations suivantes du supérieur hiérarchique : « *dynamique ! Connaît bien son métier. Prête attention à assouplir les relations professionnelles* » ;⁷

Le 20 octobre 2014 à 9h15, Mme LT estime être victime d'un accident de travail (entorse au poignet gauche) ;⁸

Une incapacité de travail a été reconnue à dater du 21 octobre 2014 jusqu'au 06 novembre 2014;⁹

Le 17 novembre 2014, un rapport sur la maltraitance en psychiatrie a été rédigé par Mr BW, professeur infirmier de l'école où les stagiaires sont scolarisés et a été adressé aux membres de la direction de l'employeur ;¹⁰

Le 05 décembre 2014, les stagiaires et Mr BW ont été entendus dans les locaux de l'employeur, un procès-verbal d'audition ayant été rédigé afin de consigner les témoignages ;¹¹

Le 11 décembre 2014, un conseil d'entreprise s'est réuni afin de discuter des problèmes de maltraitance relevés par les stagiaires ;¹²

Le 15 décembre 2014¹³, l'employeur fait signifier à Mme LT, par huissier de justice, une lettre de licenciement datée du 12 décembre 2014 mettant fin au contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité, libellée en ces termes:

« *Nous sommes au regret de mettre un terme à votre contrat de travail qui nous lie depuis le 02/09/1989 pour motif grave, sans préavis ni indemnité.*

Le motif grave retenu vous a été précisé lors de notre entretien de ce vendredi 12 décembre 2014, au terme duquel notre décision précitée vous a été clairement exposée,

Au cours de l'entretien, nous vous avons rapporté les faits suivants:

- *Vous mettez certaines patientes au lit dès 13h00 jusqu'au lendemain, pratique que vous avez reconnue ; vous avez agi de la sorte notamment avec les patientes suivantes : Mesdames BC, LL, faits relevés lors de la première semaine de stage le 20 octobre 2014 de Mme AL et Mr ML;*
- *Vous êtes constamment agressive à l'égard des patientes en général;*

⁶ Pièce 6 du dossier de la partie intimée.

⁷ Pièce 6 du dossier de la partie intimée.

⁸ Pièce 49 du dossier de la partie intimée.

⁹ Pièce 13 du dossier de la partie appelante.

¹⁰ Pièce 22 du dossier de la partie appelante.

¹¹ Pièce 23 du dossier de la partie appelante.

¹² Pièce 21 du dossier de la partie appelante.

¹³ Pièce 3 du dossier de la partie appelante.

- *Quand vous êtes interpellée par rapport à ces faits, vous justifiez cette pratique par « l'étiquette que vous avez depuis des années et parce que les sœurs vous ont formée ainsi. »; quand une stagiaire vous demande pourquoi, vous répondez que « c'est comme ça ici »; puis vous envoyez la stagiaire ailleurs;*

- *Vous êtes désagréable avec les stagiaires et dans une relation conflictuelle permanente avec certains de vos collègues.*

Ces faits se situent dans la période de stage entre septembre et novembre 2014.

Ils sont constitutifs d'une faute grave, rendant définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle et justifiant votre licenciement sur le champ, sans préavis ni indemnité.

Vous cessez donc d'appartenir au personnel de l'hôpital à compter de ce jour » ;

En date du 18 décembre 2014, le formulaire C4 rédigé par l'employeur mentionne comme motif précis du chômage : « *faute grave = maltraitance* » ;¹⁴

En date du 09 janvier 2015, Mme LT contesta le licenciement pour motif grave par l'intermédiaire de son syndicat ;¹⁵

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête déposée au greffe du tribunal le 06 mars 2015, Mme LT sollicite la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

*129.578,33 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 25 mois et 7 semaines de rémunération à majorer des intérêts,

*5.000 € net à titre de dommages et intérêts majorés des intérêts ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a décidé ce qui suit:

« Reçoit la demande et la déclare fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

129.578,33 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis;

19.099,69 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable;

2.000,00 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ; ces sommes à majorer des intérêts calculés au taux légal à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement;

¹⁴ Pièce 8 du dossier de la partie intimée.

¹⁵ Pièce 9 du dossier de la partie intimée.

En application de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour la partie demanderesse à la somme de 5.500,00 € représentant l'indemnité de procédure à son montant de base »;

5. L'APPEL

L'employeur reproche au premier juge d'avoir fait droit à la demande de Mme LT ;

Il postule la réformation du jugement dont appel ;

Il conteste le fait qu'il avait une connaissance suffisante des faits reprochés avant le 12 décembre 2014 et propose de faire entendre les étudiants et leur professeur dans le cadre de la tenue d'enquêtes ;

Il estime ne pas être redevable, ni d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le premier juge l'ayant octroyé sur base du manque de preuve des faits reprochés, l'ancienneté et le mauvais choix de gestion opéré, ni d'une indemnité pour licenciement abusif suite au syndrome antidépresseur qui s'en est suivi ;

6. DISCUSSION

6.1. MOTIF GRAVE

6.1.1. L'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que *«Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »¹⁶

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ;

« Il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi »¹⁷;

En outre, la faute commise doit être intrinsèquement grave ;

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation soulignent que : *« pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »¹⁸ ;*

Ainsi, *« il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur la relation de travail ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »¹⁹ ;*

Par ailleurs, *« avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité, ni préavis, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation, ni réaction excessive »²⁰ ;*

« L'auteur du congé peut prouver le motif grave par toutes voies de droit »²¹ ;

« Il importe peu à ce sujet que la faute grave ait été commise intentionnellement ou non »²² ;

6.1.2. Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ;

¹⁶ Moniteur belge du 22 août 1978.

¹⁷ Cass. 08/02/1988, JTT 1988, p. 157; Cass. 06/11/1989, JTT 1989, p. 482.

¹⁸ Cass. 09/03/1987, JTT 1987, p. 128; Cass. 09/03/1995, JTT 1995, p. 281.

¹⁹ V. VANNES, la rupture du contrat de travail pour motif grave, in contrats de travail-20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. jeune barreau de Bruxelles, p. 216 et suiv.

²⁰ V. VANNES, op. cit. citant CT Mons, 08/12/1989, JTT 1990, p. 443 et CT Bruxelles, 23/03/1989, CDS 1989, p. 27.

²¹ C. Wantiez, « le congé pour motif grave », Larcier 1998, p. 30.

²² C.trav.Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T.1978, 178.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier, elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus ;

Il s'avère que l'employeur ne prouve pas avoir une connaissance certaine des faits qualifiés de faute grave, le 12 décembre 2014 ;

Les éléments de fait et la chronologie rappelés ci-dessus permettent de considérer que l'employeur n'a ni découvert ni pris connaissance certaine des manquements reprochés et consistant en des faits de maltraitance le 12 décembre 2014 ;

La Cour n'est pas absolument convaincue par la version de l'employeur qui ne confirme pas avec précision que Mme LT avait commis les manquements reprochés un jour bien précis ;

L'employeur ne prouve pas l'audition de Mme LT le 12 décembre 2014 en communiquant une lettre de convocation et le procès-verbal de la réunion qui se serait tenue ce jour-là ;

La demande d'enquêtes sollicitée par l'employeur n'est pas justifiée puisque les étudiants ont déjà été entendus dans le cadre de l'instruction menée par le professeur de stage et l'employeur ;

Dans ces conditions, il est manifeste que le délai de 3 jours n'a pas été respecté dès lors que l'employeur a pris connaissance d'un rapport du 17 novembre 2014 rédigé par Mr BW, professeur infirmier de l'école où les stagiaires sont scolarisés;²³

Le 05 décembre 2014, les stagiaires et Mr BW ont été entendus dans les locaux de l'employeur, un procès-verbal d'audition ayant été rédigé afin de consigner les témoignages ;²⁴

Lors de cette audition, Mme LT est précisément nommée et fait l'objet de quatre reproches dans le cadre de son travail aux B... ;

L'employeur n'apporte pas davantage la preuve des circonstances qui auraient eu pour effet que ces faits n'aient été portés à sa connaissance qu'au plus tôt le 12 décembre 2014 alors qu'il sait que depuis novembre 2014, des faits graves sont relayés par des stagiaires et que depuis le 05 décembre 2014, Mme LT a été identifiée et mise en cause;

En effet, l'employeur n'apporte aucun élément établissant qu'il n'a eu connaissance des faits litigieux - à savoir des faits de maltraitance - que trois jours au plus avant le licenciement;

²³ Pièce 22 du dossier de la partie appelante.

²⁴ Pièce 23 du dossier de la partie appelante.

Il découle de ce qui précède que la notification du congé, le 15 décembre 2014, n'est pas intervenue dans le délai légal, à partir de la connaissance des faits au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 ;

En conséquence, la notification du congé est tardive et le congé est donc irrégulier en la forme ;

Dans ces conditions, le jugement dont appel doit être confirmé ainsi que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui ne doit pas être réduit comme le prétend l'employeur puisque ce n'est pas le montant brut presté et assimilé qui doit être pris en compte mais le montant brut soumis à l'ONSS tel que repris dans le compte individuel de l'année 2014 ;²⁵

De plus, l'employeur a indiqué dans le formulaire C4 la somme de 4.406,70 € à titre de salaire théorique brut ;

L'appel n'est pas fondé sur ce point ;

6.2. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

« 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 » ;²⁶

Le commentaire de cet article dans la CCT est libellé en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

²⁵ Pièce 11 du dossier de la partie appelante.

²⁶ Art 8 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge » ;

« § 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.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »²⁷

Le commentaire de cet article dans la CCT est libellé en ces termes :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil » ;

« 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 » ;²⁸*

L'employeur ne justifie aucunement la réalité du motif qu'il invoque ;

Il ne suffit pas qu'un motif soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite, il faut qu'il soit raisonnable ou légitime ;

²⁷ Art 9 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

²⁸ Art 10 Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

La Cour est d'avis que le licenciement de Mme LT n'a pas été décidé par un employeur normalement prudent et diligent qui, lui, aurait directement investigué dès novembre 2014 suite aux faits dénoncés par les étudiants stagiaires ;

Vu l'absence de preuve de faits liés à la conduite de Mme LT, son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, les motifs invoqués par l'employeur ne pouvant justifier une telle réaction ;

Sur ce point, l'appel n'est pas fondé ;

Par contre, Mme LT estime avoir droit à une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération d'un montant brut de 19.099,69 € (4.868,55 € x 3/13 x 17 semaines) ;

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement.

Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » ;²⁹

En l'espèce, la Cour rappelle que Mme LT a, ayant une ancienneté de 24 années, déjà bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis de 25 mois et 7 semaines de rémunération ;

Mme LT a toujours travaillé pour ce même employeur sans avoir reçu de reproches conséquents. L'avertissement reçu en 1997 ayant été levé en 2000 ;

En conséquence, la Cour réduit le montant de l'indemnité à 10 semaines de rémunération parce que même si l'employeur a agi de manière déraisonnable dans le cadre de ce licenciement, Mme LT ne prouve pas la justification de bénéficier d'une indemnité de 17 semaines de rémunération ;

L'employeur devra payer à Mme LT la somme brute de 11.235,11 € (4.868,55 € x 3/13 x 10 semaines) ;

²⁹ A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.

Sur ce point, l'appel est partiellement fondé ;

6.3. LICENCIEMENT ABUSIF

La Cour précise qu'«en matière d'abus de droit de licencier un employé, il convient de rappeler que le droit de licencier un employé est un droit discrétionnaire, en ce sens qu'il ne doit pas être motivé et subordonné à l'existence d'un juste motif.

L'abus de droit de licencier un employé repose sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage, (...)

C'est au moment du congé (...) qu'il faut se placer pour vérifier si le droit de licenciement a été exercé de manière abusive par l'employeur.

Le travailleur (...) a la charge de la preuve de ce que l'employeur a commis une faute en exerçant son droit de licencier (...) » ;³⁰

«S'agissant d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé, la base légale est à chercher dans les termes généraux de l'article 1382 du Code Civil, lequel, contrairement à l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'inverse nullement la charge de la preuve (...) L'employé (...) qui se prétend victime d'un licenciement abusif (...) doit (...) apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis. » ;³¹

« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient » ;

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci ; »³²

Non seulement, Mme LT a la charge de la preuve, mais en plus, le caractère abusif se déduit des circonstances dans lesquelles il intervient ;

³⁰ C.T.Mons, 11 décembre 2000, JTT 2001, p.77.

³¹ C.T.Mons, 25 septembre 1997, JTT 1998, p.315 ; dans le même sens : C.T.Liège, 07 décembre 1995, C.D.S, 1997, p.140 cité par P.BLONDIAU et csrts, la rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 1996-2001, Larcier 2003, p.42.

³² Cour Trav Liège, division Namur, 13^{ème} chambre, 22/04/2014, RG 2013/AN/87 publié sur www.juridat.be.

En l'espèce, la Cour octroie à Mme LT une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

« C'était sans compter le commentaire de l'article 9 qui précise qu'« en lieu et place de la sanction visée par le présent article... ».

Cela signifie-t-il que le travailleur manifestement licencié déraisonnablement et dont le licenciement aurait été entouré de circonstances constitutives d'abus de droit devrait choisir entre l'une ou l'autre des possibilités (C.C.T. ou droit civil)?

Nous ne le pensons pas puisque le commentaire de l'article 8 prévoit que « le contrôle du caractère déraisonnable - dont dépendra la sanction prévue à l'article 9 - ne porte pas sur les circonstances » : les circonstances semblent donc indépendantes et soumises à leur régime civil propre.

Mais quel est l'intérêt de prévoir le choix de recourir à l'abus de droit pour sanctionner le concept même de licenciement manifestement déraisonnable - et donc hors circonstances - alors que la C.C.T. est précisément destinée à établir une sanction « objective ».

Soit un licenciement est manifestement déraisonnable et il sera sanctionné, soit il ne l'est pas et alors il sera « soumis » à la jurisprudence habituelle de la Cour de cassation selon laquelle « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation illicite du contrat de travail alors que l'indemnité du chef de abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass., 7 mai 2001, Pas., 787 et JTT, 2001, p. 401).

Nous ne reviendrons pas sur le statut fiscal et social de cette indemnité que nous avons développé au point III, 2, page 265, mais terminerons cet article par une dernière observation quant au paragraphe 3 de l'article 9 qui dispose que « L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Il s'en déduit que l'indemnisation est cumulable avec l'indemnité de préavis, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction et l'indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales, telle que l'indemnité de R.C.C. à charge de l'employeur, sous réserve, concernant l'indemnité de R.C.C., que le travailleur n'ait pas été licencié « en vue de » bénéficier de la R.C.C. (cfr supra).

Cette disposition implique a contrario que l'indemnisation prévue à l'article 9 de la C.C.T. no 109 ne pourra être cumulée avec les indemnités de protection (crédit-temps, congé parental et maternité) » ;³³

« Le libellé du commentaire de l'article 9 de la CCT n°109 semble donc clair en ce que le travailleur doit faire un choix quant au fondement de sa demande : soit sur la base de la CCT n°109, soit sur la base civiliste de l'abus de droit, mais ne peut cumuler les deux types de demandes » ;³⁴

³³ Wantiez, M.-L. et Lemaire, G., « Quelques questions relatives à la convention collective no 109 concernant la motivation du licenciement », J.T.T., 2014/17, n° 1191, p. 261-269

³⁴ P.Crahay, motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, orientations, 2014/4, p.10.

Les deux indemnités réclamées ne pouvant se cumuler, le jugement doit être réformé sur ce point ;

En conséquence, l'appel est partiellement fondé ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

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

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel uniquement en ce que le premier juge a condamné la partie appelante à payer à la partie intimée les sommes de :

19.099,69 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable;

2.000,00 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;

Dit pour droit que la partie appelante est redevable d'une somme de 11.235,11 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable;

Condamne la partie appelante à payer la somme de 11.235,11 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable;

Condamne la partie appelante à payer l'indemnité de procédure d'appel de 6.000 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, conseiller faisant fonction de président,

Philippe LAPIERRE, conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, conseiller social suppléant au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,

Philippe LAPIERRE,

Jacques WILLOT,

Lionel DESCAMPS,

Rudy GHYSELINCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 08 mars 2018, où étaient présents :

Rudy GHYSELINCK, conseiller faisant fonction de président,
Lionel DESCAMPS, greffier,

Lionel DESCAMPS,

Rudy GHYSELINCK.