



Chambre 8
Numéro de rôle 2019/AM/221
G.C. / CENTRES HOSPITALIERS J. ASBL
Numéro de répertoire 2020/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
14 octobre 2020**

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d’employé – Licenciement manifestement déraisonnable – Nécessités de fonctionnement de l’entreprise.

Article 578, 1° du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

G. C.,

Appelant, comparaisant personnellement, assistée de son conseil Maître Ariane REGNIERS loco Maître Eric TOUSSAINT, avocat à Charleroi,

CONTRE :

CENTRES HOSPITALIERS J. ASBL,

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Kevin DELLA SELVA, avocate à Bruxelles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d’appel reçue au greffe le 13 juin 2019 et dirigée contre le jugement non daté rendu contradictoirement le 14 janvier 2019 et le jugement rectificatif rendu contradictoirement le 26 avril 2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- les conclusions de l'appelant reçues au greffe le 12 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de l'intimée reçues au greffe le 10 avril 2020 ;
- le dossier de appelant.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l’audience publique de la 8^{ème} chambre du 9 septembre 2020.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits et antécédents de la cause

Le 26 mars 2010, Monsieur C.G. est entré au service de l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS DE J. en qualité de gestionnaire des assurances, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps plein, conclu pour une durée indéterminée.

Le 29 juin 2016, Monsieur C.G. a été licencié avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 mois et 12 semaines de rémunération.

Dans la lettre de licenciement, l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS DE J. a indiqué que le licenciement était consécutif à la «*décision de procéder à la suppression de la fonction « gestionnaire des assurances ».* Ceci dans le cadre d'une réorganisation des services» (pièce 2 de Monsieur C.G.).

Le 1^{er} juillet 2016, un formulaire C4 a été établi par l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS DE J. reprenant comme motif précis de chômage : «*Réorganisation des services*» (pièce 3 de Monsieur C.G.).

Le 11 août 2016, Monsieur C.G. a, par lettre recommandée de son conseil, contesté le motif du licenciement tel que repris dans la lettre de licenciement du 29 juin 2016 et a invité l'employeur à établir le motif invoqué, en application de la CCT n°109 (pièce 4 de Monsieur C.G.).

Le 24 août 2016, l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS DE J. a répondu par la voie de son conseil que le poste de gestionnaire des assurances avait été supprimé, les tâches exercées par Monsieur C.G. ne nécessitant plus un temps plein et ayant été réparties et que par conséquent, elle estimait le licenciement correctement motivé et ne pouvant être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la CCT N°109 (pièce 5 de Monsieur C.G.).

Le 28 octobre 2016, Monsieur C.G. introduit au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, une procédure judiciaire. Il sollicite la condamnation de l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS DE J. :

- à lui payer la somme de 15.109,09 € bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 29 juin 2016 ;
- à lui délivrer tous documents sociaux, (fiche de paie relative à l'indemnité et fiche 281.10) et ce, sous peine d'une astreinte de 20,00 € par jour de retard à dater du 8^{ème} jour suivant le jugement à intervenir ;
- à prendre en charge les frais et dépens de l'instance liquidés à la somme totale de 1.320 €.

Par jugement du 14 janvier 2019 (rectifié par le jugement du 26 avril 2019 au niveau de la date du prononcé et du nom de la partie défenderesse), le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, :

- déclare l'action de Monsieur C.G. recevable mais non fondée ;
- déboute, en conséquence, Monsieur C.G. de ses demandes ;
- condamne Monsieur C.G. aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme totale de 1.320 €.

Monsieur C.G. Carmelo relève appel de ces jugements.

2. Objet de l'appel

L'appelant fait grief au tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas manifestement déraisonnable alors que, contrairement à ce que prétend l'intimée, la fonction qu'il exerçait n'a pas été supprimée, qu'elle existe toujours et qu'elle nécessitait un travail à temps plein.

Il demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer les jugements dont appel ;
- dire la demande originaire recevable et fondée et en conséquence :
 - condamner l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS J. à lui payer la somme de 15.109,09 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 29 juin 2016 jusqu'à parfait paiement ;
 - condamner l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS J. à lui délivrer tous les documents sociaux (fiches de paie relative à l'indemnité pour licenciement déraisonnable et fiche de 281.10), et ce sous peine d'une astreinte de 20,00 €/jour à défaut pour elle de s'exécuter volontairement dans les huit jours du jugement à intervenir ;

- condamner l'ASBL CENTRES HOSPITALIERS J. aux frais et dépens des deux instances liquidés comme suit :

indemnité de procédure instance :	1.320,00 €
indemnité de procédure appel :	<u>1.320,00 €</u>
	2.640,00 €

- ordonner l'exécution provisoire.

L'intimée considère, quant à elle, que le tribunal a correctement apprécié le litige dès lors que le licenciement de l'appelant était justifié pour des motifs en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Elle demande à la cour de :

- confirmer le jugement dont appel ;
- dire pour droit que le licenciement de Monsieur C.G. n'est pas manifestement déraisonnable et qu'en conséquence, il ne peut prétendre à aucune indemnité sur la base de la CCT 109 ;
- condamner Monsieur C.G. au paiement de l'indemnité de procédure de base des deux instances, soit 2 x 1.320,00 €.

3. Décision

Le régime de licenciement manifestement déraisonnable, qui déroge aux règles précitées, est instauré par les articles 8 et suivants de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement¹, est entré en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Ce régime ne s'applique qu'aux congés donnés ou notifiés à partir du 1^{er} avril 2014, selon l'article 12, alinéa 1, de la convention collective n° 109, par les employeurs visés par la loi du 5 décembre 1968.

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

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 129 et s. ; PELTZER, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014* », *J.T.*, n° 6565 - 21/2014, p. 377.

jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

Le commentaire de cette disposition, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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 ;
- 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où 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.

La présence, dans l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, de la conjonction de coordination « *et* » implique que :

- seul le licenciement dont les motifs ne sont pas en lien avec le comportement ou l'aptitude du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable serait manifestement déraisonnable;
- dès qu'une des deux conditions précitées ferait défaut, le licenciement ne pourrait être considéré comme manifestement déraisonnable.

Néanmoins, l'interprétation de la C.C.T. n° 109 peut se faire à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 en ce que la Cour y précise qu'*«il ressort de la genèse de la loi que les règles relatives au licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables, de sorte qu'un licenciement*

pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement»².

Donc, pour être valables, les motifs liés à la conduite doivent concerner une conduite fautive ou critiquable; les motifs liés à l'aptitude doivent avoir une incidence négative sur l'organisation du travail ; les motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise doivent rendre le licenciement nécessaire et non procurer une simple utilité ou commodité à l'employeur.

À défaut de rencontrer ces exigences, un employeur normal et raisonnable n'aurait, en effet, pas procédé au licenciement.

Le juge du fond doit, donc, vérifier si un employeur raisonnable aurait ou n'aurait pas recouru à une telle mesure de licenciement sur la base d'un tel motif, ce qui consacre la thèse du contrôle de proportionnalité.

En résumé, le juge est, donc, amené à vérifier la réalité du motif invoqué, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement ainsi que sa légitimité dans les limites du contrôle marginal dont il dispose.

Le contrôle de la réalité du motif auquel le juge doit se livrer est un contrôle strict et non marginal (au contraire du contrôle de proportionnalité qui est marginal)³.

Quant au régime probatoire, en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée, selon l'article 10 de la convention collective de travail n° 109, 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 de la convention collective de travail n° 109, 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 de la convention collective de travail n° 109 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

² Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3.

³ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p.89

- 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 de la convention collective de travail n° 109.

Néanmoins, l'article 870 du Code judiciaire, source de droit supérieure à l'article 10 de la C.C.T. n° 109, prévoit que « *chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* ». Ce principe est le même que celui posé par l'article 1315 du Code civil suivant lequel « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ». C'est la règle « *actori probatio incumbit* ».

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 ne peut être lu qu'à la lumière de ces principes généraux en matière de droit de la preuve auxquels il ne peut déroger⁴.

Ainsi, quand l'employeur communique les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale⁵ de la manière suivante :

- l'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement ;
- le travailleur, qui entend contester la décision prise par l'employeur doit démontrer :
 - * soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service et qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable) ;
 - * soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de motivation du licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;
 - * soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants.

L'avantage dont bénéficierait donc l'employeur suivant ce régime probatoire consisterait dans le fait qu'il bénéficie quelque part d'une présomption (simple) de

⁴ A. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* », R.D.S., 2018/3, p.345.

⁵ S. GILSON et C. MENIER, « *Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n° 109, un imbroglio sans objet* » in « *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable* », Anthemis, 2020, p. 137).

l'absence du caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il a été en mesure de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui de sa décision et leur lien de causalité avec le licenciement⁶.

Enfin, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, envers le travailleur, d'une indemnisation qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération, selon l'article 9, § 1 et § 2, de la convention collective de travail n° 109.

Le commentaire de cette disposition, contenu dans la convention collective de travail n° 109, précise que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement⁷.

L'appréciation du juge dépendra de l'attitude de l'employeur : a-t-il invoqué un motif de licenciement «*plausible*», sans toutefois être en mesure d'apporter une preuve décisive (ce qui pourrait conduire à plus de clémence), ou a-t-il invoqué des griefs tout à fait fantaisistes et le cas échéant attentatoires à l'honorabilité du travailleur (ce qui, au contraire, devrait conduire à plus de sévérité).

*

En l'espèce, il appartient à l'intimée d'établir la réalité du motif de licenciement qu'elle invoque, à savoir un licenciement en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise consistant en des mesures de réorganisation :

- la suppression du poste de gestionnaire des assurances lequel ne justifiait plus une occupation à temps plein ;
- la réorganisation des tâches et la reprise des tâches de l'appelant par du personnel en place⁸.

Il n'est pas contesté que les fonctions de gestionnaire d'assurances qui étaient auparavant exercées par l'appelant jusqu'à son licenciement ont été reprises par un autre membre du personnel : dans un premier temps, Monsieur B..., responsable du service juridique et assurances et ensuite, par Monsieur GR..., directeur.

Il s'ensuit que contrairement à ce que prétend l'intimée, la fonction de gestionnaire d'assurances en tant que telle n'a pas été supprimée ; elle a été confiée à un autre membre du personnel.

⁶ A. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, op. cit., p.346

⁷ Cf. commentaire de l'article 9, figurant dans de la convention collective de travail n° 109.

⁸ Page 11 de ses conclusions principales d'appel

Si l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas la cour à substituer ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement à ceux de l'intimée, il n'en demeure pas moins que le motif suppose que cette dernière justifie des nécessités qui portent l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise⁹.

A cet égard, l'intimée se contente de prétendre, sans le démontrer, que les tâches exercées par l'appelant ne nécessitaient plus une occupation à temps plein.

En effet, le seul fait que les tâches exercées auparavant par l'appelant aient été confiées à un autre membre du personnel est insuffisant pour établir cette prétention dès lors qu'aucune précision n'est apportée quant à une réduction éventuelle des tâches qui justifiaient jusque-là une occupation de l'appelant à temps plein.

Au demeurant, l'intimée n'émet aucune contestation quant au relevé des tâches que l'appelant effectuait au sein de l'entreprise depuis son engagement à temps plein et ne précise pas lesquelles de ces tâches auraient été supprimées ou allégées entraînant, ainsi, une réduction significative de sa charge de travail.

Si, comme le relève l'appelant, en instance, l'intimée a fait état d'une étude qui établirait l'existence de la nécessité invoquée, aucun élément n'est versé aux débats sur ce point.

Enfin, le fait que l'appelant n'ait pas été remplacé n'est pas déterminant dès lors qu'aucune précision n'est apportée concernant les modalités de la transmission de la fonction de l'appelant à Monsieur B... (lien causal temporel), dont on ignore, en outre, la réalité et l'ampleur de la fonction originale.

Il s'ensuit que la décision prise par l'intimée ne repose sur aucun élément objectif concret en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable de manière telle qu'elle est manifestement déraisonnable.

Néanmoins, même si l'intimée n'établit pas l'existence du motif qu'il invoque, ce motif n'est pas « *fantaisiste* » et ne porte pas atteinte à l'honorabilité de l'appelant de manière telle qu'une indemnité fixée à 8 semaines de rémunération apparaît justifiée. Le montant de la demande de l'appelant est, donc, réduit à la somme de 6.563,22 € bruts : 3.555,08 x 3 mois/13 semaines x 8 semaines.

⁹ En ce sens : C.T. Liège, division Neufchâteau, 22 novembre 2017, R.G. 2017/AU/1 ; C.T. Liège, division Liège, chambre 3C, 12 février 2020, R.G. 2018/AL/781

Enfin, comme l'indique l'intimée, l'appelant ne justifie pas le fondement de sa demande d'astreinte.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel.

Le déclare fondé.

Réforme le jugement en toutes ses dispositions.

Emendant, déclare la demande originaire fondée dans la mesure ci-après :

- condamne l'intimée à payer à l'appelant la somme de 6.563,22 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 29 juin 2016 jusqu'à parfait paiement ;
- condamne l'intimée à lui délivrer tous les documents sociaux dans le mois de la signification du présent arrêt.

Déboute l'appelant du surplus de sa demande.

Condamne l'intimée aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'appelant à la somme de 2.640 €, en sus de la somme de 20,00 € représentant la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller, président la chambre,

Ferdinand OPSOMMER, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry JOSEPHY, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Ferdinand OPSOMMER, par Pascale CRETEUR, conseiller et Thierry JOSEPHY, conseiller social, assistés de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 14 octobre 2020 par Pascale CRETEUR, conseiller, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.