

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la troisième chambre

EN CAUSE DE : Madame VAN L

Partie demanderesse, comparaissant par son conseil Maître H. DECKERS, avocat dont le cabinet est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liège Airport Business Park, Bâtiment 17, rue Saint-Exupéry, 17/11.

CONTRE : ASSOCIATION

abrégé F

en

Partie défenderesse, comparaissant par son conseil, Maître M. FADEUR, avocat dont le cabinet est établi à 6000 CHARLEROI, rue Léon Bernus, 66.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le Tribunal a statué contient notamment les éléments suivants :

- la requête contradictoire introductive d'instance envoyée par courrier recommandé du 02 mars 2017 et reçue au greffe du Tribunal du travail le 03 mars 2017;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire pour l'audience du 24 avril 2017;
- l'ordonnance du 24 avril 2017 prise en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 09 avril 2018 ;

- l'ordonnance du 29 mars 2018 prise en application de l'article 748, §2 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 15 janvier 2019 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 15 janvier 2019, en application de l'article 748, § 2, al.4 du Code judiciaire;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 juillet 2018;
- les conclusions de synthèse nouvelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 novembre 2018;
- le dossier de pièces des parties ;

Entendu les parties en leurs explications et moyens lors de l'audience publique du 15 janvier 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

Dans ses secondes conclusions de synthèse, Madame VAN L. postule la condamnation de l'ASBL F à lui payer :

- la somme nette de 13.071,99 € à titre d'indemnité de protection liée à l'exercice du droit au crédit-temps ;
- la somme nette de 13.071,99 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la clause de stabilité d'emploi ;
- la somme nette de 1.005,54 € à titre d'amende civile pour absence de réponse à la demande de justification des motifs précis du licenciement ;
- la somme nette de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater de la rupture des relations contractuelles jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000,00 €.

A titre subsidiaire, Madame VAN L. postule la condamnation de l'ASBL F à lui payer la somme nette de 8.547,07 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109).

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Madame VAN L. est entrée au service de l'ASBL F le 18 février 2002 dans le cadre d'un contrat de remplacement à temps partiel (auquel s'est ajouté un second contrat de remplacement à temps partiel à dater du 1^{er} septembre 2002) ;

- A dater du 23 décembre 2011, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps. A côté de cela, Madame VAN L. a continué à exercer un second mi-temps dans le cadre d'un contrat de remplacement ;
- Madame VAN L. a bénéficié d'un crédit-temps à concurrence d'un cinquième temps à dater du 1^{er} septembre 2012 et à concurrence d'un mi-temps, à dater du mois de juin 2016 ;
- Le 25 janvier 2016, Madame VAN L. a eu un premier entretien avec le conseiller en prévention (aspects psycho-sociaux). Un second entretien s'est tenu le 19 avril 2016 ;
- Au terme d'un entretien qu'elle a eu avec le conseiller en prévention (aspects psychosociaux) le 21 juin 2016, Madame VAN L. a sollicité l'intervention du conseiller en prévention.

Dans le cadre de sa demande, il est précisé : « Madame Van L. souhaite que je rencontre sa directrice pour lui faire part des difficultés que rencontrent plusieurs travailleurs de la F. Elle souhaite être le relais de ses collègues car elle fait part que ceux-ci ont peur de venir témoigner. Il s'agit dès lors d'une intervention informelle à caractère collectif » ;

- A côté de cela, le 07 juin 2016, Madame VAN L. a rencontré son coordinateur, Monsieur B. et Madame C. à propos de la suppression d'un cours dispensé par Madame C.

Durant cette réunion, Madame VAN L. estime avoir été agressée verbalement par Monsieur B. Dans ce cadre, elle a envoyé le courriel suivant à Madame VAN G. directrice de l'ASBL F.

« Bonjour

G. m'informe que tu souhaites me rencontrer demain à 8h. Je pense que cette rencontre est pertinente. Néanmoins, sache que ce qui s'est passé ce matin est, à mon avis, vraiment très grave. Les propos que G. s'est autorisé et le langage non verbal ont été extrêmement violents. Une telle agressivité me rend objectivement malade, aussi, je me rends demain matin chez mon médecin traitant avant de rencontrer plus tard le médecin d'Arista.

J'espère que tu comprendras que je ne suis pas en état d'avoir une conversation sereine avec toi dans un délai si bref. Je t'informe de la suite afin que nous puissions prendre un rendez-vous dans de bonnes conditions.

Merci de ton aimable compréhension. »

- Le 08 juin 2016, Madame VAN L. est tombée en incapacité de travail. Cette incapacité de travail s'est poursuivie jusqu'au terme des relations de travail ;

- Le 10 juin 2016, Madame VAN L a fait une déclaration pour le registre de violence. Le 12 juin 2016, Madame VAN L a transmis une description des faits s'étant produits le 07 juin 2016 (à annexer à sa déclaration) ;
- Parallèlement, l'ASBL F a envoyé un courrier d'avertissement à Madame VAN L (courrier daté du 09 juin 2016, envoyé par recommandé du 10 juin 2016 et réceptionné par Madame VAN L le 14 juin 2016) :

«

Par ce courrier, je voulais te faire part d'une série de problèmes liés à ton fonctionnement dans l'institution et la nécessité de te rencontrer pour faire le point, il n'est en effet plus possible de fonctionner sur ce mode et une mise au point sérieuse a lieu d'être.

Aujourd'hui, nous arrivons à une situation d'ingérabilité, intenable et destructrice qui ne peut perdurer car elle impacte au-delà de la relation avec les responsables, les collègues et le fonctionnement de l'association.

Voici pour simple évocation les dernières difficultés rencontrées qui soulignent à souhait l'impossibilité de pouvoir continuer à fonctionner dans un climat aussi délétère et contre-productif pour réaliser nos actions de formation :

- o *Tu te permets d'émettre régulièrement des critiques (en réunion) sur l'organisation du travail dans l'équipe et sur la gestion de l'institution. Ce mode de fonctionnement négatif entame le développement de relations de travail harmonieuses entre collègues.*
- o *Tu tentes régulièrement de rallier tes collègues à ton point de vue selon lequel « on fait n'importe quoi à la F » ; tu tentes de jouer le rôle d'un leader négatif en remettant en question les décisions qui sont prises par le coordinateur.*
- o *Lors de la formation de formateurs organisée ces 6 et 7 juin, tu as souhaité ne pas y assister vu que tu avais mieux à faire selon toi. Tu as été invitée à y participer malgré tout mais tu as démarré la première journée en râlant sur le coordinateur et en amenant ta mauvaise humeur.*
- o *Le lendemain, tu as demandé un entretien avec le coordinateur avant de démarrer la deuxième journée de formation. Cet entretien s'est terminé dans une forte tension vu que tu demandais à organiser l'horaire de ton groupe toi-même pour la prochaine rentrée. Ce qui t'a été refusé par le coordinateur. Après ce refus, tu as commencé à faire mine de transcrire tout ce qui était dit par le coordinateur sur un morceau de papier comme si tu prenais une déposition dans un bureau de police.*
- o *Ce mardi 07 juin, suite à ce qui a été relaté ci-dessus, le coordinateur a décidé de te demander d'aller prestes tes heures de travail sur le site F pour éviter de perturber la formation de formateurs en cours.*
- o *Lors d'un entretien avec le coordinateur, en date du 24 mai dernier, tu as expliqué au coordinateur qu'il devait faire attention à sa communication ; tu lui as suggéré de s'abstenir de faire de la*

reconnaissance positive car « cela pourrait être interprété comme de la flatterie » selon toi.

Ces quelques exemples de dysfonctionnements, d'obstructions diverses à des sollicitations ne sont que la répétition de situations déjà rencontrées par le passé. Nous ne pouvons donc tolérer de pouvoir continuer à travailler dans cette tension permanente destructrice.

Ton coordinateur et moi-même demandons donc à te rencontrer pour une mise au point le mercredi 22 juin à 08heures dans le bureau de la Direction à 6000 Charleroi. (...).

Le 14 juin 2016, Madame VAN L. a diffusé le témoignage suivant à l'attention de l'ensemble de ses collègues :

(juin 2016) - Témoignage à l'intention de mes collègues

J'ai été l'objet, ce mardi 7 juin, d'une agression verbale et non verbale d'une extrême violence de la part de notre collègue G. H. Ce qui m'a été donné à voir et à entendre m'a littéralement rendu malade. Ce n'est hélas pas ma première expérience douloureuse dans le cadre de mon travail à la funec (cette première expérience était sans lien avec G. H.). Près de deux ans de discussions et de procédures ont été nécessaires alors pour y mettre un terme et tout cela dans une absolue confidentialité qui m'a isolé de vous et n'a pas été facile à gérer. À l'époque, une conseillère en prévention externe m'avait signalé que j'avais tout à fait le droit de faire part de mes difficultés à mes collègues. Du reste, il est de notoriété publique que face à des traumatismes il ne faut surtout pas se renfermer et s'isoler mais au contraire oser en parler et rester en lien avec les autres. C'est pourquoi, face à la violence dont j'ai été à nouveau l'objet, je m'autorise à m'exprimer, pas seulement dans le cadre d'un petit cercle de proches, mais vis-à-vis de vous, puisque c'est dans le cadre de notre travail, que les faits se sont déroulés.

Pour le contexte :

Lorsque le 24 mai, G. H. m'informe de mes attributions pour la rentrée, j'apprends que le groupe RNFR1, dont je suis titulaire, se verra privé du cours d'ISE qu'A. C. dispense depuis plusieurs années et que G. H. occupera 3 places de préparation au DelfBI. L'expérience me fait regret devant la suppression du cours d'ISE et émet un doute sur la pertinence pédagogique d'un passage de deux à trois places de préparation au DelfBI.

Par la suite, mes collègues et moi nous rendons compte que nous ressentons exactement la même chose à propos de ce changement de programme et nous partageons l'idée que le niveau et surtout la nature particulière de l'examen du DelfBI rendent absolument utile le maintien du cours d'ISE pour préparer les stagiaires de manière adéquate. Nous convenons de demander à G. H. si nous pouvons le rencontrer à propos de la rentrée prochaine du RNFR1. Rendez-vous est fixé à 8h.30 le 7/6 à Mada 17 où nous suivons une formation de formateurs AO.

Notre demande est simple : pourrions-nous, tout en intégrant les contraintes incontournables, réfléchir ensemble (sorte de brainstorming) afin de voir si une solution alternative ne permettrait pas de maintenir l'intervention d'A. C. en ISE.

Le 7 juin, Anne et moi rencontrons G comme convenu, il est à 8h40, G, retardé, arrivera un peu tard pour participer à la rencontre. D'emblée la communication est difficile. A peine G me donne-t-il la parole qu'il m'interrompt une fois, deux fois, trois fois... Je ne pense pas avoir eu l'occasion d'enchaîner plus de trois phrases complètes en suivant. J'utilise l'expression « être coincé par beaucoup de contraintes » - « Je ne suis pas coincé » dit-il sèchement. Je reformule : « Être tenu de respecter... »

Quelques mots plus tard : « nous ne sommes pas en cogestion » dit-il. Bien sûr, la demande n'est pas de décider ensemble mais de réfléchir ensemble pour voir si...

Plus loin encore : « il n'est pas question de mettre vos collègues dans l'inconfort... » Bien sûr que non ! Et encore, « Joëlle vous expliquera le nouveau décret en AO et vous comprendrez les contraintes mais il y en a aussi que vous n'avez pas besoin de connaître ». Je note déjà tel que G lève la voix.

Après quelques autres tentatives infructueuses de « dialogue », je reprends la parole : « si notre demande est tout à fait inenvisageable, trop de contraintes ou trop tard... alors nous pouvons arrêter là. S'il n'y a rien à faire, il n'y a rien à faire ! Nous aurons simplement eu l'occasion de te faire part de notre déception ». Pour moi, la discussion était close. Mais je me trompais, c'est toi que tout bascule :

G semble insatisfait et fort énervé. Il me lance : « ce n'est pas toi qui vas faire les horaires » et se penchant vers moi avec un geste accusateur du doigt il ajoute en parlant plus fort : « Tu prends de pouvoir de l'équipe ne marchera pas ! ». Je suis sidérée, quel rapport avec ce qui vient de se dire... ? Après un bref moment où j'accuse le coup, j'attire son attention sur le fait que là, il est dans le procès d'intention, que je ne suis pas d'accord et que je retranscris ses propos. Il s'agite sur sa chaise et parlant de plus en plus fort en pointant son index à hauteur de mon visage il me dit : « Ne me menace pas, je t'interdis de me menacer. Tu as déjà eu des problèmes

avec la coordinatrice précédente, mais ne crois pas que tu vas faire la loi avec moi. » Je ne dis rien. Il se lève, est extrêmement agité et poursuit : « J'en ai assez, ça suffit, je vais chercher Joëlle, tu m'écoutes » et il quitte précipitamment la pièce pour se rendre à l'étage 19. Il revient cinq bonnes minutes plus tard, seul. « Tu es convoquée dans le bureau de Joëlle demain matin à 8h. » dit-il.

Mais ce n'est pas fini. Il ajoute : « Si tu penses que tu ne pourras pas te tenir en société et si c'est pour perturber la formation, tu peux partir ». Je lui demande un écrit, car je veux bien partir et retourner à Monceau pour travailler, mais je ne voudrais pas que cela me soit reproché plus tard. Ce sont les derniers mots que j'ai prononcés.

Anne, présente jusqu'à là, rejoint la formation de formateurs à l'étage. Je reste seule avec G. Pendant qu'il rédige l'autorisation que je lui ai demandée, je retranscris ses derniers propos. Il me remet l'autorisation écrite, il est debout, je suis assise, et là, le visage empourpré, le corps agité, il crie littéralement en faisant de grands gestes et, en pointant à nouveau son index vers moi, il s'avance d'une manière menaçante à deux reprises ponctuant ainsi les deux propos suivants : « Et ne t'avise pas d'essayer de décider à ma place... les petits dictateurs, ça suffit, ça ne marchera pas. » Les moulinets qu'il faisait avec sa main vont passés à moins de 30 centimètres de mon visage et j'ai bien cru qu'il allait ajouter l'agression physique à l'agression verbale et non verbale. A mon grand soulagement, il s'est enfin écarté et avant de passer la porte du local, il s'est retourné et a ajouté encore, avec des grands mouvements de bras : « Tu peux aller voir un avocat ou ton syndicat ou tout ce que tu veux, je m'en fous, ça ne changera rien, je ne me laisserai pas faire ». Et il est parti ! Il est à peine 9h. Le tout aura duré une vingtaine de minutes.

Que s'est-il passé qui puisse expliquer le comportement de G ? Je l'ignore. Le sujet de la rencontre n'avait rien d'« explosif », à aucun moment G n'a été l'objet de propos irrespectueux et encore moins menaçants. Qu'il ne donne pas suite à la demande qui lui était faite était décevant bien sûr mais nous l'aurions accueilli sans aucune forme d'agressivité verbale ou non verbale. Les arguments que j'ai tenté de faire valoir n'avaient aucun lien avec mes intérêts personnels : que le RNFR ait ou non telle ou telle matière dans son programme n'a aucune incidence ni sur l'organisation du cours de français que je donne, ni sur mon salaire, ni sur quel que ce soit qui me soit propre. Ma préoccupation était uniquement relative aux stagiaires, à la cohérence entre l'offre de formation qui leur est faite et les moyens que nous mettons à leur disposition pour atteindre l'objectif du DSEF. Je ne vois donc aucun lien de cause à effet entre la rencontre que nous avons eue et le comportement extrêmement violent que j'ai décrit.

Faire à cette expérience, il y a d'une part la raison et d'autre part, le ressenti. En termes de principe, pour moi, c'est facile. La violence est en soit inacceptable. Quelle que soit sa forme et où qu'elle puisse s'exercer, je l'exécute parce qu'elle est indigne de notre condition humaine. Pour ce qui concerne la violence verbale, je revendique le droit pour tous de ne jamais être pris pour un dépit d'immaturités où quelqu'un viendrait vomir des propos calomnieux ou haineux et exorciser ses frustrations.

Pour le ressenti, c'est plus difficile. La palette des réactions est sans doute plus large. Pour ma part, une telle violence me plonge inévitablement dans ce qu'on appelle un état de choc. Ma façon de réagir étant spontanément non-violente, elle n'est jamais immédiate. Aussi, entre le moment où j'accuse le coup reçu et la capacité de l'intégrer, il y a toujours un intervalle où c'est le corps qui trébuche. Et c'est le cas aujourd'hui.

Mais cette expérience est aggravée par une autre réalité qui me blesse tout autant : c'est la souffrance d'autrui qui est pour moi déchirante. Ce que j'ai vu, au-delà de la violence des propos et du langage corporel de G... c'est la souffrance d'un être humain perdu, agité, hors contrôle, effrayé... et cette vision-là, aussi, a provoqué une onde de choc qui m'a bouleversée. Mon opinion est que ce qui s'est passé est excessivement grave. Je vais donc, après avoir pris conseil auprès du SIPP et du SIPP, me tourner vers les responsables de la Funco dans l'espoir qu'aucun de nous ne se retrouve jamais plus dans la situation que je viens de décrire.

- Le 15 juin 2016, Madame VAN L... a complété le témoignage envoyé à l'ensemble de ses collègues en leur communiquant l'avertissement reçu de l'ASBL F... en le dénommant « ... - Témoignage - Suite » ;
- Ayant intercepté les documents communiqués par Madame VAN L... à ses collègues, l'ASBL F... a envoyé un deuxième avertissement à Madame VAN L... (courrier daté du 17 juin 2016, envoyé par recommandé du 18 juin 2016 et réceptionné par Madame VAN L... le 22 juin 2016) :

« Marie-Paule,

Ce jour, Gu... B... a intercepté un courrier circulant auprès du personnel et relatant à la façon la mise au point que ce dernier t'a faite récemment.

Nous soulignons qu'il s'agit d'une version tout à fait personnelle de faits, qui se basent sur des parties de conversations sorties de leur contexte. La manière de diffuser cet avis via les casiers et à grande échelle est symptomatique de l'état d'esprit qui te guide.

Nous soulignons d'ailleurs que nous avons été interpellés par des membres du personnel qui ont été très déstabilisés par cette façon de faire et qui n'en ont pas compris les tenants et aboutissants ; cela ne fait qu'ajouter des éléments aux nombreux reproches sur la façon dont tu fonctionnes dans l'institution et le climat « anxigène » que tu génères.

Nous apprenons également que le courrier envoyé par la direction et le responsable font également l'objet d'une diffusion dans les casiers du personnel et ce, alors que tu es sous certificat médical. Cela signifie que tu es venue dans les locaux pour en assurer la diffusion ou que tu as chargé quelqu'un pour le faire. Dans ces deux cas, il s'agit d'une faute professionnelle qui t'incombe mais aussi à la personne / aux personnes qui ont suivi tes instructions.

Pour souligner combien cette démarche est tout à fait déplacée, des membres du personnel ont demandé s'il s'agissait d'une réponse de la direction à ton courrier et trouvaient, à juste titre, que la diffusion au personnel de ce type d'infos était tout à fait déplacée. Cette façon de faire est totalement irrespectueuse, non professionnelle et antidéontologique.

Nous te rappelons par ailleurs que nous avons fixé un rendez-vous ce 22 juin pour faire une mise au point.

Nous ne pouvons aujourd'hui que constater, au vu des démarches et de l'attitude que tu adoptes, que la confiance est rompue.

Dès lors, nous exigeons un changement total d'attitude dès que tu reprendras ton travail. (...). »

- Parallèlement, le 17 juin 2016, Madame VAN LI a envoyé un courrier aux Co-Présidents de la F et a réservé copie de ce courrier à la conseillère en prévention ainsi qu'à l'ensemble de ses collègues, précisant à cet égard :

« Ce choix inhabituel répond à deux objectifs :

- o L'absolue nécessité que je ressens de pouvoir m'exprimer librement suite à l'extrême violence de l'agression verbale et non verbale dont j'ai été l'objet.
- o Éviter, comme l'indique l'annexe 13 du règlement de travail de la Funoc, la circulation de rumeurs ou de bruits de couloir en privilégiant la transparence ».

Ce courrier mentionnait ce qui suit :

Recommandé

TÉMOIGNAGE

5

Le 17 juin 2016

à l'intention de mes collègues (suite a)

Messieurs L E et V B
Co-Présidents et Administrateurs de la Funoc
Copie à Marie-Chantal N
conseillère en prévention SIPP
Copie à l'ensemble de mes collègues

Concernant :
- demande de sanction à l'égard de G B pour faits avérés de violence verbale et non verbale en date du 7 juin 2016.
- demande motivée d'annulation de l'avertissement recommandé du 9 juin 2016
- demande de vous rencontrer dans les meilleurs délais en présence de Marie-Chantal N conseillère en prévention SIPP.

Messieurs,
je me permets de solliciter votre attention et votre intervention suite à plusieurs faits qui sont, à mon avis, extrêmement graves et dont vous trouverez la relation détaillée ci-dessous.

1- Faits de violence

Il s'agit de l'événement à l'occasion de mes collègues a partir de l'envoi le constat a priori de la part du personnel en matière de violence verbale et non verbale.
J'en mets complétement mais non exhaustifs que je crois utile de porter à votre connaissance :
- Depuis janvier, je suis la cinquième formatrice à être convoquée par Joëlle à la demande de Gianni. Dans les trois cas précédents, aucune de mes collègues, non plus, n'avait tenu de propos irrévérencieux mais chacune d'elles, c'est vrai, avait « osé » exprimer un point de vue différent que celui que Gianni avait exposé.
- Lors de la réunion de fin décembre 2015, Gianni avait qualifié « d'ignoble » le comportement d'une formatrice particulièrement modérée et posée qui travaille depuis plus de 30 ans à la Funoc sans que quiconque, jusqu'ici, n'ait jamais remis en cause ni ses compétences professionnelles ni ses qualités humaines. Le propos de Gianni était à ce point outrancier que notre collègue n'a pas pu retenir ses larmes.
- Lors d'une réunion d'équipe il y a plusieurs mois, Gianni avait dit à l'équipe qu'il y aurait des changements et qu'il était grand temps que ce soit un homme qui coordonne l'équipe. Je n'y étais pas, mais mes collègues avaient été choquées de cette assertion et me l'avaient rapportée. Elles ne l'ont pas oubliée et pourraient en témoigner.

• Lors d'un comité pédagogique (le 13/06/2016) après les faits de violence que je rapporte et après l'envoi de l'avertissement recommandé qui m'est adressé, Gianni, s'adressant à mes collègues, lance, sous forme de boutade dont il sera le seul à rire : « J'ai le pouvoir absolu, à tel point que c'en est même effrayant ».
Nous avions, jusqu'il y a peu, attribué les excès de langage de Gianni à une sorte de maladresse ou d'expérience. Mais les incidents qui ont émaillé ces derniers mois font davantage penser à une sorte d'emballlement renforcé par un sentiment d'impunité qui, aujourd'hui, inquiète fort.
Quoique ma démarche auprès de vous soit individuelle, je souhaite vous faire part qu'elle est également motivée par mon souhait de ne pas voir mes collègues confrontés, à leur tour, à la situation que j'ai décrite.

2- Avertissement (cf. Témoignage - suite)

Il me paraît tout à fait naturel et légitime que Gianni fasse part à Joëlle des difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de ses nouvelles fonctions et tout aussi naturel et légitime que, si ces dernières ont un lien avec moi, Joëlle souhaite me ou nous rencontrer afin de tisser une mise à plat saine et franche, et peut-être contradictoire, afin de prendre, dans un second temps, les dispositions qu'elle jugerait utiles en connaissance de cause. Elle a d'ailleurs, comme je l'ai relaté plus haut, à la demande de Gianni, entrepris cette démarche à cinq reprises depuis janvier auprès de collègues de l'équipe AG, une sixième ayant sollicité une rencontre spontanément.

« C'est une initiative répandue à tous les échelons »

« L'absence d'agenda qui permet de pouvoir m'engager librement dans l'agenda collectif et les autres dans le leur »

« Mais, comme Philippe l'a écrit, la déshérence de travail de Joëlle, la situation de stress et de burn out, l'absence de soutien en tant que tel »

L'envoi de cet avertissement et son contenu pèsent, à mes yeux, les interrogations suivantes :

- Quelle urgence s'est-elle prévalu pour que Joëlle n'attende pas mon retour d'incapacité afin de m'entendre préalablement ?
- À quoi correspond exactement sa démarche au vu de l'article 84 de notre règlement de travail relatif à la procédure d'avertissement et de licenciement ? Pas de rappel à l'ordre oral ... (pt 1 de l'article). Un premier avertissement qui ne mentionne donc pas de premier rappel à l'ordre et qui est envoyé en recommandé ce qui est la procédure pour un deuxième avertissement ?
- Mais surtout, les procédures détaillées à l'art 84 sont d'application « en cas d'une ou de plusieurs infractions » au règlement de la Funco. Quelle(s) infraction(s) aurai-je commise(s) ? A la lecture des griefs exposés, je n'en relève aucune.

Pour étayer mon propos, je reprends ici les éléments constituant les « griefs » qui me sont faits.

1- Tu ne permets d'exprimer régulièrement des critiques (en réunion) sur l'organisation du travail dans l'équipe et sur la gestion de l'association. C'est un fonctionnement négatif envers le développement de relations humaines harmonieuses entre collègues »

Ce premier point remet en cause mon comportement en réunion. La dernière réunion d'équipe à laquelle j'ai participé est celle du 15/12/2015 dont j'ai le PV sous les yeux. Je n'y vois pas trace de propos déplacés de ma part qui seraient de nature à entraver le développement de relations de travail harmonieuses entre collègues. Je garde, de cette réunion, un souvenir assez précis que j'ai relaté ci-dessus. J'ai également participé, le 5 janvier 2016, à une réunion de travail pour constituer les groupes Amif et Illi mais je n'ai pas le souvenir que des critiques, de quelque nature que ce soit, aient été formulées à cette occasion. La prochaine réunion d'équipe mon agenda est celle du 4 juillet 2016. L'adverbe « régulièrement » me semble donc excessif.

Je m'étonne aussi que ce premier grief ne tienne pas compte des propositions constructives que je formule en réunion ou lors d'entretiens plus restreints en présence du coordinateur. (De telles propositions sont aussi à mettre au crédit de mes collègues). À titre d'exemple : Gianni, le 15/09/2015, informe ma collègue Caroline et moi-même de la décision de supprimer le groupe RNFR2. Quoique cette décision nous affecte beaucoup, nous entendons les difficultés financières à l'origine de la décision et dont Gianni nous fait part. Nous improvisons une sorte de « brainstorming » et lançons des pistes concrètes et par exemple celle d'ouvrir des groupes supplémentaires pour accueillir les migrants nouvellement arrivés. À l'issue de la réunion, Gianni nous remercie chaleureusement pour notre attitude positive et les propositions constructives que nous avons faites. Après avoir fait part de certaines de nos suggestions à la direction, il entame des démarches et en janvier 2016 deux nouveaux groupes (Amif 1 et 2) seront créés pour accueillir les migrants nouvellement arrivés.

« Fonctionnement négatif » ?

2- « Tu n'as régulièrement de valiser tes collègues à ton point de vue selon lequel : « on fait n'importe quoi à la Funec »
Dans quelles circonstances, où, quand et en présence de qui aurais-je prononcé les mots prétendus comme citation ?

3- Tu n'as de jouer le rôle d'un leader négatif en remettant en question les décisions qui sont prises par le coordinateur ».

Occuper une fonction de leader, de contrôle ou de pouvoir sur qui que ce soit ne m'intéresse pas. Si c'était le cas, pourquoi aurais-je renoncé au poste de directrice et administratrice déléguée que j'ai occupé pendant près de huit ans juste avant de revenir à la Funec ? Je garde de cette expérience un excellent souvenir et une grande gratitude pour les membres du CA de cette asbl. Les responsables des organisations qui y siégeaient étaient profondément progressistes, expérimentés, passionnés, exigeants mais toujours bienveillants. Ils ont fait de ces années les plus enrichissantes de ma vie professionnelle. Et pourtant, cette fonction ne me satisfaisait pas complètement, et au fil du temps, en dépit des satisfactions que j'y trouvais, l'absence de proximité dans mon engagement social et politique m'a pesé. Je me voyais tout de suite tournée vers un job dénué de toute fonction d'autorité qui répondait mieux à ma sensibilité. Et je ne l'ai jamais regretté. Je n'ai pas d'autre ambition que d'être moi-même : je m'appelle Marie Paule, pas Izogual et je ne veux pas être calife à la place du calife !

Par ailleurs, l'annexe 13 de notre règlement de travail nous demande de nous impliquer « dans des relations empreintes de collaboration et de solidarité ».

Que certains collègues qui rencontrent les mêmes difficultés du fait de l'absence de dialogue, de l'interdiction d'émettre des interrogations sur les conséquences pédagogiques de certaines décisions, qu'ils soient l'objet de propos malveillants et même insultants ou de menace de licenciement... que ces collègues-là se puissent et

tiennent ensemble de trouver des solutions ne relève pas d'une soit de pouvoir de la part de qui que ce soit, mais d'une soit de relations professionnelles basées sur le travail d'équipe, le respect mutuel, la collaboration et la confiance, ce que prévoit effectivement notre règlement de travail.

4- « Lors de la formation de formateurs organisée ces 6 et 7 juin, tu as souhaité ne pas y assister vu que tu avais prévu de faire selon toi ».

Lors de ma rencontre du 24 mai dernier avec Gianni, j'ai attiré son attention sur le fait que le groupe RNFR1 passait la première épreuve du Delfi B1 le 7 juin après-midi et que le lundi 6 serait donc leur dernière journée de cours avant le jour J de l'écrit. Je lui ai demandé si je pouvais, comme chaque lundi, leur donner cours toute la journée. Les stagiaires étant dispensés de cours le mardi matin, je pourrais assister à la formation de formateurs s'il le souhaitait. Gianni ne répondit qu'il y réfléchirait et me fera part de sa décision. Il m'informe, par mail, qu'il souhaite me voir participer à la formation de formateurs lundi et mardi matin et que je peux donner cours au RNFR1 le lundi après-midi. Je suggère de donner cours au RNFR1 le lundi matin afin que les deux demi-journées de formation de formateurs soient au moins consécutives, il refuse.

« Tu as décidé d'y participer malgré tout mais tu as démissionné la journée en raison sur le coordinateur... »

Je ne me suis pas permis de rétorquer à Gianni lundi matin, mais, je le reconnais, la poursuite de la grève des bus à Charleroi m'inquiétait beaucoup : je craignais que certains stagiaires ne puissent se présenter à l'épreuve du Delfi B1 ou arrivent en retard, ce que le règlement de l'Alliance Française interdit. Cet examen est l'aboutissement du travail d'une année durant laquelle les stagiaires et les intervenants pédagogiques donnent le meilleur d'eux-mêmes, et donc, j'étais stressée, c'est vrai. Et je comprends qu'être à l'écoute du stress d'une collègue ne soit pas la partie la plus agréable du travail d'un coordinateur et qu'il se peut que j'aie communiqué trop généreusement mon stress à Gianni.

« et en montrant la mauvaise humeur ».

J'ai exprimé mon inquiétude avant le début de la formation. Une fois celle-ci commencée, j'y ai participé avec honnêteté pur respect pour mes collègues et la formation externe et comme les autres, je me suis prêtée aux animations et jeux de rôle avec bonne humeur.

4- « Le lendemain, tu as demandé un entretien avec le coordinateur avant de démissionner la 1^{ère} journée de formation (le lendemain, je n'ai pas demandé d'entretien à Gianni).

Deux mails datés du 30 mai, Gregory, Anne et moi avons demandé à Gianni si nous pouvions le rencontrer à propos de la rentrée prochaine du RNFR1. Il accepte, par mail, de nous rencontrer le lundi 6 juin puisque nous serions tous présents à Maids dans le cadre de la formation de formateurs. C'est le lundi matin, qu'il a proposé que la rencontre se tienne le mardi 7/06 à 8h30 (cf. le récit des faits).

« cet entretien a été tenu dans une autre version... »

Pourquoi ? A la lecture du récit des faits, je dirais que c'est un doux euphémisme !

« tu qui tu demandais d'organiser l'horaire de ton groupe formateur pour la prochaine rentrée ».

« j'ai jamais demandé à organiser moi-même l'horaire de mon groupe.

Je ne puis de détails sur l'objectif de la rencontre, et pour ne pas alourdir inutilement ce paragraphe je me permets, une nouvelle fois, de renvoyer au récit des faits.

« Après ce refus, tu as commencé à faire valoir de transmettre tout ce qui doit être par le coordinateur sur un nouveau de papier... »

Lorsque Gianni m'a accusé de vouloir prendre le contrôle de l'équipe et jusqu'à son départ, je n'ai pas « fait miter de nouvelles », j'ai transcrit. Les propos retranscrits apparaissent en gras dans le récit des faits.

« comme si tu prenais une disposition dans un bureau de police ».

Personnellement, la première image qui me vient à l'esprit quand je vois quelqu'un prendre note dans le cadre d'une réunion, c'est qu'il va en rédiger le P.V.

5- « Ce mardi 7 juin, suite à ce qui a été relaté et-dessus, le coordinateur a décidé de te demander d'aller porter les horaires de travail sur le site de Monveuve pour éviter de perturber la formation de formateurs en cours ».

Ce point édulcore grandement la réalité, je me permets, une nouvelle fois encore, de renvoyer à la lecture du récit des faits.

6- « Lors d'un entretien avec le coordinateur, en date du 24 mai dernier, tu as expliqué au coordinateur qu'il devrait faire attention à sa communication ; tu lui as suggéré de faire de la communication positive car « cela pourrait être interprété comme de la flatterie » selon toi ».

Le 24 mai, nous avons eu, Gianni et moi, un long échange relatif à la communication. Il s'est déroulé dans une atmosphère calme et détendue. A aucun moment, Gianni n'a montré de signe d'impatience ou d'énervement. Nous avons l'un et l'autre exprimé notre point de vue, nous nous sommes rejoins sur certains points, sur d'autres non comme il en est coutume dans tout échange, mais aucune tension n'était perceptible. A l'issue de notre rencontre Gianni s'est dit satisfait de notre discussion et a ajouté qu'il réfléchirait aux différents points que nous avions abordés. Je pense que si Gianni s'était senti blessé ou offensé par mes propos, Joëlle m'aurait convoquée peu de temps après pour « me remonter les bretelles ». Je suis donc étonnée, et aussi déçue, qu'un échange aussi intéressant sur le fond et détendu sur la forme fasse partie de cette longue liste de griefs. Juste à la suite des griefs que je viens de passer en revue, Joëlle fait allusion à des dysfonctionnements et observations qui seraient, dit-elle : « la répétition de situations déjà rencontrées par le passé ». De quoi s'agit-il ? Son courrier ne le dit pas.

- a. S'agissait-il de l'objet de notre rencontre du 3 juin 2013 en présence d'une tierce collègue ? Je n'évoquerai pas ici le sujet de cette réunion afin de ne pas porter préjudice à la Funco et par voie de conséquence à mes collègues et aux stagiaires. Quoi qu'il en soit, ma démarche qui, plus tard, s'est avérée justifiée et légitime avait mis Joëlle de très mauvaise humeur et, très énervée, elle avait déclaré que mon « cas relevait de la psychiatrie ». Quel alors de l'article 101 de notre règlement de travail ?
- b. Mais peut-être s'agit-il d'une autre situation passée ? Peut-être celle où m'ayant convoquée, par mail, pour « une discussion en tête à tête » Joëlle introduit la rencontre par ces mots : « Pour être franche avec toi, la question que je me pose est : combien de temps tu vas encore nous faire chier ? » (06/03/2014) Quel, à nouveau, de l'article 101 de notre règlement de travail ?
- c. La situation passée que Joëlle évoque est peut-être plus récente ? Peut-être celle où elle me demande de renoncer à l'accord écrit qu'elle m'avait fait parvenir en réponse à ma demande de crédit temps. Car, me dit-elle, elle a signé le « bon pour accord » sans l'avoir lu ! L'exprime mes regrets de ne pas pouvoir accéder à la demande et l'explique pourquoi. Mais elle n'est pas contente et je m'entends dire : « ça va peut-être te paraître dur mais c'est comme ça ! Je n'ai pas à me dire que parce que tu es plus amochée que les autres je dois t'accorder ce que tu demandes » et elle ajoute : « Je ne veux pas te menacer, mais on vient de mettre fin à des contrats CDI » et on pourrait bien aussi mettre fin à des contrats CDI ». (26/11/2015). Quel, une fois encore, de l'article 101 de notre règlement de travail ?

La précision de ces témoignages pourrait surprendre. Elle s'explique par le fait qu'ils ont tous été consignés, au moment des faits, dans des documents communiqués, en leur temps, à Arista.

Si j'avais le triste monopole des faits de violence relatés ci-dessus, on pourrait lui attribuer à une allergie à ma personne. Hélas, il n'en est rien, loin s'en faut ! Ce que met à jour ce récit est la part émergée de l'iceberg. L'ensemble des faits qui ont été l'objet de propos malveillants, de violence verbales ou de rappels à l'ordre non forcés sont nombreux. Nous les avons vus blessés, en larmes, se sentant démunis et impuissants. Au premier semestre 2014 déjà, nous avons tenté collectivement d'attirer l'attention de la direction sur la souffrance que génère ce mode de communication : la délégation syndicale lui avait alors remis un texte, débattu en assemblée syndicale, dont Joëlle vous aura sans doute remis copie. Cet appel n'aura de toute évidence pas été entendu. La situation est plus que préoccupante, croyez-le. C'est la raison pour laquelle une procédure collective a été initiée en janvier 2016 auprès d'Arista. Et c'est aussi la raison pour laquelle j'ai fait le choix de m'exposer en m'adressant à vous en toute transparence. Ma démarche n'aurait aucun sens, à mes yeux, si je n'avais pas l'espoir qu'elle permette de remettre le respect et la dignité, qui font si cruellement défaut aujourd'hui, au centre des modes de communication institutionnelle de notre asbl.

Je vous remercie de l'attention que vous voudrez bien accorder à la lecture de la présente et, dans l'attente de vous rencontrer, je vous prie, Messieurs les Administrateurs et co-Présidents, d'agréer l'expression sincère de mes salutations distinguées.

* art 101 : « Tous les travailleurs ont le devoir de traiter leurs collègues avec respect et dignité »

- Ce courrier a été réceptionné par la direction de l'ASBL F le 21 juin 2016 ;
- Le 24 juin 2016, l'ASBL F a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail de Madame VAN L avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 12 semaines de rémunération, dans les termes suivants :

«

En date du 9 juin 2016, nous t'avons envoyé un premier avertissement (réf. : 16.087 JVG/by) qui dénonce ta manière de communiquer et de fonctionner au

sein de l'institution. Un deuxième avertissement l'a été envoyé le 17 juin 2016 (réf. : 16-091 JVG/by). Il portait sur le même sujet et faisait suite à sa réaction à la rédaction et à la diffusion d'un premier courrier de la part à l'attention de tout le personnel (courrier intercepté par nous le 14 juin 2016).

En date du 21 juin 2016, nous avons intercepté un deuxième courrier rédigé et adressé, par toi à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux co-présidents et à la conseillère en prévention de l'institution. Ce courrier reprend une série de propos et de citations sorties de leur contexte et portent préjudice aux personnes citées ainsi qu'à l'institution. Au vu de ces faits, les coprésidents et moi-même devons nous résoudre à rompre ce jour les contrats de travail qui nous lient.

La diffusion de ces courriers, tout à fait inopportune, non professionnelle et destructrice rend définitivement impossible toute relation de travail.

Ton préavis de 12 mois et 12 semaines, couvrant la période du 27 juin 2016 au 18 septembre 2017, ne sera pas presté et fera l'objet du paiement d'indemnités compensatoires de préavis versées ce jour sur ton compte bancaire. Te sont également versés, ton salaire du mois de juin, ton pécule de vacances simple de sortie de l'année en cours et ton simple et double pécule de sortie anticipé.

L'institution de proposera une formule d'outplacement comme la législation le prévoit. ».

- Le 29 juin 2016, Madame VAN L. a envoyé un courrier aux co-présidents de l'ASBL F. ainsi qu'à la conseillère en prévention afin d'introduire un recours suite à la rupture de son contrat de travail et contester les motifs à la base de celui-ci ;
- Par courriers recommandés du 14 juillet 2016, Madame VAN L. a invité les deux co-présidents de l'ASBL F. à lui communiquer les motifs de son licenciement, sur la base de la CCT n°109 ;
- Par courrier de son conseil du 11 octobre 2016, Madame VAN L. a contesté la rupture de son contrat de travail et les motifs à la base de celui-ci. Dans ce contexte, elle a réclamé différentes indemnités ;
- Par courrier du 17 octobre 2016, l'ASBL F. a informé le conseil de Madame VAN L. qu'elle prenait contact avec son conseil et lui reviendrait dans les plus brefs délais ;
- Par courrier du 22 novembre 2016, le conseil de l'ASBL F. a écrit au conseil de Madame VAN L. précisant que l'ASBL F. contestait ses différentes revendications ;

Malgré l'échange de courriers, les parties ne sont pas parvenues à se mettre d'accord. La présente procédure a par conséquent été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et les délais légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1 Indemnité de protection liée à l'exercice du droit au crédit-temps

1.1 Principes

En vertu de l'article 21, §2 de la CCT n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin du crédit-temps¹.

Par ailleurs, le paragraphe 4 de l'article 21 précité prévoit que l'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 susmentionné, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois (sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail).

La charge de la preuve du motif dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps repose sur l'employeur².

1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Madame VAN L. estime que son licenciement n'est pas étranger au fait qu'elle bénéficiait d'un crédit-temps ou à tout le moins que l'ASBL F ne démontre pas à suffisance les motifs de son licenciement et partant que ces derniers ne sont donc pas étrangers à son crédit-temps. Elle estime, par voie de conséquence, avoir droit à l'indemnité prévue par l'article 21§4 de la CCT n°103 précitée.

2.-

Le Tribunal relève, dans un premier temps, que Madame VAN L. bénéficiait effectivement d'un crédit-temps au moment de la rupture du contrat de travail, de telle sorte que la protection visée à l'article 21 de la CCT n°103 est bien applicable.

3.-

¹ article 21, §3 de la CCT n°103

² Cass., 14 janv. 2008, RG n° S.07.0049.N/16, librement consultable sur www.juridat.be ;

En ce qui concerne les motifs du licenciement, il ressort du courrier de licenciement de l'ASBL F que cette dernière indique avoir mis un terme au contrat de travail de Madame VAN L suite au comportement qu'elle a adopté (notamment suite à la réunion du 07 juin 2016 qui s'était tenue avec son coordinateur Monsieur B. et à l'avertissement qui lui a été adressé le 09 juin 2016), à savoir le fait d'avoir envoyé différents courriers à l'ensemble de ses collègues, envoi que l'ASBL F considère comme inopportun, non professionnel et destructeur.

4.-

Il ressort de l'ensemble des pièces du dossier et des explications données, que :

- par courrier daté du 09 juin 2016 (envoyé par courrier recommandé du 10 juin 2016 et réceptionné le 14 juin 2016), l'ASBL F a adressé un avertissement à Madame VAN L et l'a convoquée à un entretien le 22 juin 2016.

Dans le cadre de cet avertissement, le comportement de Madame VAN L est remis en cause. Il lui est notamment reproché de créer une tension permanente et un climat contre-productif et destructeur au sein de l'ASBL F.

Sont notamment évoqués, outre le comportement adopté lors de la réunion du 07 juin 2016, le fait que Madame VAN L émettent régulièrement des critiques sur l'organisation du travail et sur la gestion de l'institution ainsi que le fait que Madame VAN L tenterait de rallier ses collègues et de jouer le rôle du *leader* négatif en remettant en question les décisions qui sont prises par le coordinateur ;

- Le 14 juin 2016, Madame VAN L a communiqué à l'ensemble des membres du personnel un document intitulé « témoignage à l'intention de mes collègues » ;
- Le 15 juin 2016, le courrier d'avertissement du 09 juin 2016 a été diffusé à l'ensemble des membres du personnel, avec comme mention « Marie-Paule – Témoignage – Suite » ;
- Ayant intercepté ces deux documents, la direction de l'ASBL F a envoyé un deuxième avertissement à Madame VAN L (courrier daté du 17 juin 2016, envoyé par courrier recommandé du 18 juin 2016 et réceptionné par Madame VAN L le 22 juin 2016) contestant les faits mentionnés dans le document diffusé le 14 juin 2016 ainsi que la diffusion qui en est faite (précisant que cela rompait la confiance) ;
- Parallèlement, le 17 juin 2016, Madame VAN L a envoyé un courrier aux deux co-présidents de l'ASBL F en réservant une copie au conseiller en prévention ainsi qu'à l'ensemble de ses collègues ;
- Après avoir réceptionné ce deuxième courrier, l'ASBL F a pris la décision de rompre le contrat de travail de Madame VAN L.

5.-

Madame VAN L conteste les motifs de son licenciement et fait notamment valoir les éléments suivants :

- L'ASBL F ne démontrerait pas les faits à l'appui du premier avertissement reçu (avertissement du 09 juin 2016) ;
- Les différents courriers envoyés procèderaient d'un « réflexe de survie » et seraient « guidés par un besoin vital de dialoguer et de s'exprimer sur l'agression dont elle a été victime » ;
- La direction de l'ASBL F aurait profité de l'occasion pour licencier une travailleuse dérangeante de par son attitude et compte tenu de son crédit-temps. A cet égard, Madame VAN L se réfère à une réponse de la direction suite à une assemblée générale courant de 2014.

6.-

Or, à l'estime du Tribunal, l'ASBL F démontre à suffisance que Madame VAN L a été licenciée suite aux différents courriers (témoignages) qu'elle a adressés à ses collègues.

A cet égard, le Tribunal relève que :

- Madame VAN L reconnaît elle-même dans ses conclusions et dans les courriers envoyés que ces derniers ont été diffusés à l'ensemble de ses collègues.

Ainsi, dans le courrier daté du 17 juin 2016, Madame VAN L explique les raisons pour lesquelles elle considère devoir envoyer une copie de son courrier à l'ensemble de ses collègues. Elle reconnaît par ailleurs, dans ce courrier, avoir diffusé à ses collègues la communication du 14 juin 2016 et l'avertissement de l'ASBL F

Le fait que Madame VAN L ait diffusé à ses collègues les différents documents en cause est donc établi ;

- L'envoi de tels documents à l'ensemble de ses collègues est inapproprié et de nature à créer un climat professionnel malsain.

Si le Tribunal peut parfaitement comprendre que Madame VAN L ait mal vécu l'entretien qui s'était déroulé le 07 juin 2016 avec son coordinateur et qu'elle ait considéré avoir été agressée, il lui appartenait toutefois de suivre les procédures existantes dans le cadre de tels faits et de permettre qu'elles soient menées de manière sereine ;

- En ce qui concerne l'avertissement du 09 juin 2016, le Tribunal relève que l'envoi des documents par Madame VAN L entre le 14 juin 2016 et le 17 juin 2016 démontrent à eux seuls l'attitude reprochée à Madame VAN L dans le cadre de l'avertissement du 09 juin 2016 (à savoir un comportement créant une tension au sein de l'ASBL F et un climat contre-productif et destructeur) ;

- La réponse de la direction lors de l'assemblée générale du 07 octobre 2014 n'est pas de nature à remettre en cause le fait que Madame VAN L. a été licenciée pour les motifs susmentionnés (liés à son comportement et l'envoi des différents courriers à l'ensemble de ses collègues).

Outre le fait qu'il s'agit de propos tenus en octobre 2014 (soit près de deux ans avant les faits), ils ne permettent pas de considérer que l'ASBL F. entend mettre un terme aux contrats de travail des travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps.

7.-

Compte tenu de ce qui précède, l'ASBL F. démontre à suffisance les motifs du licenciement de Madame VAN L. dont l'origine et la nature sont étrangères à son crédit-temps.

La demande d'indemnité sur cette base est non-fondée.

2 Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement prévue par le règlement de travail

1.-

Madame VAN L. sollicite le paiement d'une indemnité équivalente à 13.071,99 € (représentant six mois de rémunération) à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure d'avertissement et licenciement prévue dans le règlement de travail, représentant six mois de rémunération.

2.-

En vertu de l'article 84 du règlement de travail :

« En cas d'une ou plusieurs infractions au présent règlement, les mesures suivantes seront d'application et par ordre de gravité :

1. *Rappels à l'ordre oralement, toutefois formalisés par écrit, ou par écrit (mail, courrier) par le responsable direct avec une échéance de temps, précisée explicitement, qui peut varier d'un cas à l'autre,*
2. *Lettre d'avertissement de la direction avec mention du ou des rappels à l'ordre du responsable avec une échéance de temps, précisée explicitement, qui peut varier d'un cas à l'autre,*
3. *Deuxième avertissement par lettre recommandée de la direction, avec une échéance de temps*
4. *Lettre recommandée de renvoi avec ou sans préavis presté.*

Les motifs invoqués dans les courriers successifs feront référence à la (aux) même(s) infraction(s) reprochée(s) dès le début de la procédure.

A chaque étape de la procédure interne, le travailleur a la possibilité, avec ou sans l'aide de la délégation syndicale, d'introduire un recours auprès de la structure hiérarchique de son choix (coordinateurs – trices, direction, conseil d'administration). »

Aucune sanction n'est toutefois prévue dans le règlement de travail en cas de non-respect de cette procédure.

Par conséquent et en l'absence de dispositions spécifiques, il appartient à Madame VAN I de démontrer, sur base de l'article 1134 du Code civil, une faute (à savoir le non-respect de la procédure prévue par le règlement de travail), un dommage et un lien causal entre cette faute et ce dommage³.

3.-

En ce qui concerne la faute (c'est-à-dire le non-respect de la procédure prévue par le règlement de travail), le Tribunal relève que :

- la procédure visée à l'article 84 du règlement de travail est applicable en cas d'une ou plusieurs infractions au règlement de travail.

Dans ce cadre, le règlement de travail prévoit notamment que :

- o « chaque travailleur s'engage à poursuivre les objectifs pédagogiques et institutionnels définis par l'employeur et à collaborer à la politique que celui-ci met en œuvre [voir annexe 13] » (article 15) ;
- o L'employeur, ses représentants et les membres du personnel sont tenus de respecter les valeurs prônées par l'ASBL dans le cadre des relations professionnelles (visées à l'annexe 13) (article 17) ;
- o L'employeur et les membres du personnel se doivent respect et égards mutuels (article 10§2).

Par ailleurs, l'annexe 13 du règlement de travail précise les objectifs et les valeurs de l'ASBL F Il précise à cet égard que :

« L'implication dans un travail de qualité, l'implication dans les relations professionnelles empreintes de collaboration et de solidarité, sans toutefois promouvoir des relations plus affectives qui peuvent perturber, sont de nature à ce que chaque travailleur trouve un réel épanouissement dans le travail et la relation professionnelle.

Les éventuels conflits seront réglés en priorité et dans la mesure du possible par le dialogue, de la manière la plus constructive possible.

Se tenir à l'écart des rumeurs, garder une distance par rapport aux bruits de couloir permettant de rester dans une sphère plus professionnelle, d'économiser du temps et de l'énergie, de rester plus « zen » et d'inspirer plus de confiance.

(...), »

³ S'agissant des notions de faute, dommage et lien causal, le Tribunal se réfère aux explications mentionnées au point 4 du présent jugement

- Le comportement reproché à Madame VAN L. dans le premier avertissement daté du 09 juin 2016 (notamment de créer une tension permanente et un climat contre-productif) peut être considéré comme constitutif d'une infraction au règlement de travail et plus particulièrement à l'annexe 13 du règlement qui prévoit comme valeur « *l'implication dans un travail de qualité* » et « *l'implication dans les relations professionnelles empreintes de collaboration et de solidarité* ».

De même, les reproches formulés dans le cadre du second avertissement et dans le courrier de licenciement (à savoir le fait d'avoir communiquer à l'ensemble de ses collègues différents courriers) sont également visés par le règlement de travail (règlement de conflits de la manière la plus constructive possible, collaboration et solidarité, absence de rumeurs et distance par rapport aux bruits de couloir).

L'article 84 du règlement de travail devait donc bien être appliqué dans le cadre des différents avertissements envoyés à Madame VAN L.

- Le Tribunal relève que cette procédure n'a pas été respectée dans son intégralité par l'ASBL F. dès lors que :
 - o L'ASBL F. ne démontre pas avoir fait des rappels à l'ordre (avec confirmation écrite) quant au comportement dénoncé dans le cadre du courrier du 09 juin 2016 ;
 - o Aucune suite n'a officiellement été réservée à la demande de Madame VAN L. d'annuler le premier avertissement, demande qu'elle a adressée *via* son courrier du 17 juin 2016 (réceptionné par les co-présidents de l'ASBL les 20 et 21 juin 2016).

A cet égard, l'ASBL ne peut être suivie lorsqu'elle estime que le recours de Madame VAN L. n'est pas conforme au règlement de travail car envoyé aux deux co-présidents à des adresses autres que celle du siège social de la F.

Outre le fait que le règlement de travail est très large quant aux personnes auprès desquelles le recours peut être introduit, aucune mention n'est précisée quant au fait qu'il doit être fait au siège social de l'ASBL.

Par ailleurs, l'ASBL ne peut prétendre ne pas avoir été mise au courant du fait que Madame VAN L. contestait son premier avertissement, dès lors que le courrier de contestation du 17 juin 2016 de Madame VAN L. envoyé à l'ensemble de ses collègues fait partie intégrante des motifs justifiant la rupture de son contrat de travail ;

- o Les avertissements ne contiennent pas des échéances de temps formulées expressément.

Au vu de ce qui précède, il ressort que :

- L'ASBL F était tenue de respecter la procédure prévue à l'article 84 du règlement de travail ;
- Cette procédure n'a pas été respectée dans son intégralité.

En conséquence, la faute de l'ASBL F (à savoir ne pas avoir respecté la procédure prévue par l'article 84 du règlement de travail) est démontrée.

3.-

S'agissant du dommage résultant du non-respect d'une procédure de licenciement prévue dans un règlement de travail, la théorie de la « perte d'une chance » peut être appliquée, comme le précise Madame VAN L dans ses conclusions.

A cet égard, la Cour du travail de Mons a déjà eu l'occasion de préciser, dans un arrêt du 26 janvier 2018 (relativement au non-respect du principe d'audition préalable dans le secteur public), que :

« Aux termes d'un arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010 (www.juridat.be), la Cour de cassation a énoncé le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation s'il existait un lien de « conditio sine qua non » entre la faute et la perte de cette chance.

La Cour de cassation consacre, pour la première fois, la thèse selon laquelle la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse (...) (voyez aussi : N. ESTIENNE, « la perte d'une chance dans la jurisprudence récente de la Cour de cassation : la procession d'Echtermach (deux pas en arrière, trois pas en avant) », obs. sous Cass., 15/3/2010, RCJB, 2013/4, p. 603 et ss et la référence faite à l'enseignement d'un éminent auteur français, F. LEDUC (note sous Cass., fr. 16/1/2013, Resp. civ. Ass., 2013, n°4, p.9) pour définir ce qu'il faut entendre par perte d'une chance réelle : « le dogme de la réparation intégrale implique (...) qu'un dommage fut-il des plus modestes, soit réparé dès lors qu'il est certain. Il s'ensuit qu'à partir du moment où le principe de la réparation de la perte de chance est admis en droit positif, le préjudice de perte de chance a vocation à être réparé dès lors qu'une chance d'obtenir le gain escompté ou d'éviter la perte redoutée existait bel et bien, peu importe que sa probabilité de réalisation fut minime (ce dernier point ne devant affecter que le « quantum » et non le principe même de la réparation) »).

L'arrêt de la Cour de cassation du 15 mars 2010 se poursuit par l'énoncé du principe suivant : « l'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré. Ainsi, le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu ».

Comme le relève N. ESTIENNE (art. cit. p. 623) « il faut comprendre par-là que la perte d'une chance constitue un dommage certain – et donc réparable – dès lors que la chance perdue était suffisamment réelle. Elle ne peut être qualifiée

de dommage incertain au seul motif qu'une incertitude existera toujours quant à la réalisation du résultat escompté ».

(...)⁴. »

4.-

Dès lors que la procédure d'avertissement et de licenciement prévue par l'article 84 du règlement de travail n'a pas été respectée par l'ASBL F le Tribunal estime que Madame VAN L a perdu une chance de conserver son emploi, notamment compte tenu du fait que l'ASBL ne démontre pas avoir fait un premier rappel à l'ordre.

Cette chance est toutefois à relativiser compte tenu des éléments suivants :

- En transmettant à ses collègues les différents documents reprochés, Madame VAN L n'a fait que confirmer le comportement qui lui était reproché ;
- Elle a, par la diffusion faite, rendu les relations professionnelles impossibles avec l'ASBL F

De même par le comportement qu'elle a adopté, elle a rendu matériellement impossible que le premier avertissement soit annulé (comme elle l'avait demandé).

Le dommage matériel résultant de cette perte de chance de conserver son emploi est dès lors évalué *ex aequo et bono*, compte tenu des éléments précités, à la somme de 1.000,00 €.

5.-

Le Tribunal constate que Madame VAN L sollicite le paiement de montants nets. Elle ne justifie toutefois aucunement sur quelle base légale les dommages et intérêts réparant un dommage matériel ne doivent notamment pas être soumis aux retenues fiscales éventuelles.

En conséquence, il y a lieu de condamner l'ASBL F au paiement d'un montant brut de 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts réparant la dommage matériel de la perte d'une chance de conserver son emploi.

6.-

Pour le surplus, le Tribunal constate que Madame VAN L sollicite le paiement des intérêts compensatoires sur les dommages et intérêts depuis la date de la rupture des relations contractuelles jusqu'à parfait paiement.

L'ASBL F ne formule aucune contestation quant à cette demande. Elle n'apparaît, par ailleurs, pas contraire à des dispositions d'ordre public. Il y est par conséquent fait droit.

3 CCT n°109

⁴ C. trav. Mons, 26 janv. 2018, RG n°2016/AM/404, librement consultable sur www.terralaboris.be

3.1 Amende civile

3.1.1 Principes

1.-

En vertu des 5, 6 et 7 de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement (le Tribunal met en évidence) :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.» (article 5)

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » (article 6)

« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération » (article 7 §1^{er}).

Ainsi, l'employeur dispose du choix soit de communiquer d'initiative par écrit au travailleur les motifs qui ont conduit à son licenciement, soit de ne pas les communiquer d'emblée et d'attendre qu'une demande (répondant au prescrit de la CCT n°109) lui soit adressée.

Si l'employeur communique d'initiative par écrit les motifs du licenciement au travailleur, il ne sera pas tenu de répondre à la demande du travailleur de communiquer les motifs (formulée sur la base de l'article 5 de la CCT n°109), pour autant que la communication faite d'initiative par l'employeur « permette au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Dans une telle hypothèse, la sanction visée à l'article 7 de la CCT n°109 ne sera pas applicable⁵.

2.-

S'agissant du contenu des motifs à communiquer par l'employeur, le rapport précédent la CCT n°109 précise à cet égard que (le Tribunal met en évidence):

⁵ A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) – analyse critique d'une jurisprudence naissante », R.D.S., 2018/3, p.330

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

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur. »

Comme le précise le Tribunal du travail francophone de Bruxelles dans un jugement du 7 décembre 2016,

« La première phrase de l'extrait du rapport est importante : il appartient à l'employeur de communiquer au travailleur un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. L'objectif de cette obligation est de permettre au travailleur d'apprécier, à la lecture de la motivation, si oui ou non son licenciement présente un caractère raisonnable.

Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au Tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés.⁶»

⁶ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 7 déc. 2016, RG n°15/1281/A, librement consultable sur www.juridat.be

D'après les développements d'une autre décision du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 janvier 2017, que le Tribunal fait siens :

« Si le terme "aperçu" permet de dire que les motifs concrets ne doivent pas nécessairement être détaillés, la notion de "motifs concrets" :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;*
- s'oppose à "abstrait" ou "théorique" ;*
- implique l'existence d'un motif réel ;*
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.⁷ »*

3.-

Ainsi, les motifs suivants ont été considérés comme suffisamment concrets :

- le fait d'indiquer que *« suite aux difficultés rencontrées, il a été procédé à une restructuration avec suppression du poste que vous occupiez⁸ »* ;
- la mention selon laquelle la décision de rompre le contrat de travail trouve sa cause dans *« les mauvais résultats de la SA N et de la décision du groupe N de mettre fin aux activités de cette filiale⁹ »* ;
- *« une forte diminution de motivation dans votre travail. Ne pas suivre les affaires en cours ; ce qui a une influence directe pour notre société. Une attitude non intéressée par rapport à la clientèle¹⁰ »*.

A l'inverse, les motifs suivants ont été considérés comme n'étant pas suffisamment concrets :

- La mention suivante *« le profil de la vendeuse ne correspond pas au profil souhaité par l'entreprise¹¹ »*
- La mention *« le comportement dans le cadre de votre fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci¹² »* ;
- Le fait de se référer à une *« réorganisation »¹³*.

⁷ Trib. Trav. Bruxelles, (fr.), 27 janv. 2017, RG n°15/660/A cité par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.47

⁸ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 7 déc. 2016, RG n°15/1281/A, librement consultable sur www.juridat.be

⁹ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 10 mai 2017 cité par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.50

¹⁰ Décision citée par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.50

¹¹ C. trav. Liège, division Neufchâteau, 18 janv. 2016, RG n°15/22/A cité par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

¹² C. trav. Liège, division Liège, 15 juil 2016, RG n°15/3374/A cité par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

¹³ Trib. Trav. Anvers, division Maline, 5 janv. 2016, RG n° 15/20/A et C. trav. Liège, division Liège, 24 mars 2017, RG n° 2016/AL cités par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

3.1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Madame VAN L considère que l'ASBL F n'a pas répondu au courrier recommandé du 14 juillet dans le cadre duquel elle sollicitait que lui soit communiqué les motifs de son licenciement. Elle estime, par ailleurs, que le courrier de licenciement ne précise pas suffisamment les motifs concrets de son licenciement, de telle sorte que l'ASBL était tenue de répondre à son courrier et est dès lors redevable de l'amende civile prévue par l'article 7 de la CCT n°109.

2.-

Comme exposé ci-avant, c'est uniquement dans l'hypothèse où l'employeur ne communique pas, pas écrit, d'initiative les motifs concrets ayant conduit au licenciement qu'il est tenu de répondre à la demande du travailleur formulée sur la base de l'article 4 de la CCT n°109 et qu'il s'expose à la sanction visée à l'article 7 de cette même CCT.

La première question à se poser est donc celle de savoir si les motifs communiqués dans le cadre du courrier de licenciement du 24 juin 2016 sont suffisamment concrets et répondent au prescrit de la CCT n°109.

3.-

Comme mentionné ci-dessus (point 1.2, 3°), il ressort du courrier du 24 juin 2016 que l'ASBL F indique avoir mis un terme au contrat de travail de Madame VAN L suite au comportement qu'elle a adopté (notamment suite à l'avertissement qui lui a été adressé le 09 juin 2016), à savoir le fait d'avoir envoyé différents courriers à l'ensemble de ses collègues, envoi qu'elle considère comme inopportun, non professionnel et destructeur.

Dans le cadre ce courrier, l'ASBL F se réfère également à l'avertissement du 09 juin 2016 et à celui du 17 juin 2016.

A l'estime du Tribunal, les motifs communiqués sont suffisamment concrets et permettraient à Madame VAN L d'apprécier si, à son estime, son licenciement présentait un caractère raisonnable ou non.

Il en va d'autant plus ainsi que Madame VAN L a contesté les motifs de ce licenciement notamment dans le cadre de son courrier du 29 juin 2016.

4.-

Compte tenu de ce qui précède et dès lors que l'ASBL F a communiqué par écrit et d'initiative les motifs concrets du licenciement de Madame VAN L, la demande d'amende civile est non fondée.

3.2 Licenciement manifestement déraisonnable

Dès lors que la demande de Madame VAN L. relative à l'indemnité de protection pour l'exercice du droit au crédit-temps est non fondée, il y a lieu d'examiner la demande formulée, à titre subsidiaire, par Madame VAN L. de condamner l'ASBL F au paiement de la somme de 8.547,07 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

3.2.1 Principes

1.-

L'article 8 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« 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. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article de la manière suivante :

« 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.

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. »

Il en résulte que deux éléments doivent être contrôlés par le juge confronté à un travailleur qui invoque que son licenciement est manifestement déraisonnable;

- 1) les motifs du licenciement ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?

Dans ce cadre, le juge peut être amené à examiner:

- o si les motifs avancés par l'employeur entrent bien dans l'une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT n°109 (aptitude, conduite, nécessités de fonctionnement de l'entreprise);
- o l'exactitude des motifs invoqués;
- o si les motifs invoqués constituent la réelle cause de la rupture¹⁴.

2) un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances aurait-il pu opter pour le licenciement¹⁵ ?

A cet égard, le contrôle du juge est un contrôle marginal. Il ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise¹⁶.

2.-

En ce qui concerne la conduite, comme le précise la doctrine,

« La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude », la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers ».

La conduite peut – mais ne doit pas nécessairement – se limiter à un fait isolé dans le chef du travailleur et doit être personnelle au travailleur. Elle s'apprécie, en outre, in concreto, en prenant en compte les antécédents du travailleur, ses responsabilités, son ancienneté, son âge et le caractère isolé ou répété de ses manquements¹⁷.

Dans ce cadre, les incidents avec les membres de l'équipe créant un climat de frustration, de tension ou de conflit, la tenue de propos critiques à l'égard de la direction, et le non-respect de la hiérarchie peuvent constituer des motifs valables de licenciement dès lors que la poursuite de la collaboration professionnelle est rendue impossible dans un tel contexte¹⁸.

3.-

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

¹⁴ P. CRAHAY, « motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Or.*, 2014, liv. 4, p.9

¹⁵ VAN BECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social – droit du travail – 2016-2017*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, t.III, p.2466; S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr. Dr. Soc.*, 2014, p.146

¹⁶ S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, *op. cit.*, p.148; P. CRAHAY, *op. cit.*, p. 9

¹⁷ A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) – analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018/3, p.356 et la doctrine citée

¹⁸ Voyez à cet égard A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, *op. cit.*, p. 370 et la jurisprudence citée.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

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

4.-

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n°109 précise que (le Tribunal met en évidence) :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Ainsi, lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la CCT, chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

3.2.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Comme exposé au point 1.2, il est démontré par l'ASBL F que Madame VAN L. a été licenciée en raison de la diffusion de différents courriers à l'ensemble de ses collègues suite à la réunion qui s'était tenue avec son coordinateur le 07 juin 2016 et l'avertissement qu'elle a reçu le 09 juin 2016.

Les motifs invoqués apparaissent exacts et réels.

2.-

De plus, les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame VAN L. entrent bien dans l'une des trois catégories de motifs visés par la CCT n°109, à savoir la conduite.

Par ailleurs, comme déjà relevé au point 1.2 ci-dessus, l'envoi, par Madame VAN L. des documents incriminés, était inapproprié et de nature à créer un climat professionnel malsain.

Une telle manière de procéder de la part de Madame VAN L. n'a fait, en outre, que démontrer les reproches qui avaient été formulés par l'ASBL F dans le cadre de l'avertissement adressé le 09 juin 2016.

3.-

Si le Tribunal peut parfaitement imaginer que Madame VAN L. ait mal vécu l'entretien du 07 juin 2016 avec son coordinateur et/ou qu'elle se soit sentie agressée, il n'en demeure pas moins que l'envoi de ses témoignages et courriers était inapproprié et de nature à créer des tensions au sein de l'institution et à générer un climat professionnel néfaste.

Différentes procédures existent lorsque le travailleur se sent victime de violence ou de harcèlement sur le lieu du travail, procédures que Madame VAN L. connaissait dès lors qu'elle a fait une déclaration dans le registre de violence, a eu différents entretiens avec le conseiller en prévention et a mis le conseiller en prévention en copie des courriers (documents) adressés à l'ensemble de ses collègues. Il lui appartenait de respecter le cadre de ces procédures afin de permettre que les griefs invoqués soient examinés avec toute la sérénité requise.

4.-

Pour le surplus, s'il est exact qu'il ressort du règlement de travail (dont notamment l'annexe 13) que l'ASBL F. promeut un dialogue constructif et encourage le développement d'un regard critique, il convient toutefois d'être attentif au fait que ces deux valeurs n'ont pas pour conséquence que cela puisse se faire en dehors de tout cadre et en diffusant l'intégralité des reproches formulés à l'ensemble de ses collègues comme Madame VAN L. l'a fait en l'espèce.

Par ailleurs, le contenu des documents envoyés par Madame VAN L. et l'échelle de diffusion n'était pas de nature à favoriser un dialogue constructif avec ses responsables.

Il ne peut dès lors être considéré, comme le soutient Madame VAN L. que l'ASBL F. se soit comportée de manière paradoxale et contraire à ses propres valeurs en mettant un terme à son contrat de travail.

5.-

Compte tenu de ce qui précède, les motifs ayant justifié licenciement de Madame VAN L. sont raisonnables et il ne peut être soutenu qu'un tel licenciement « *n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* », placé dans les mêmes circonstances.

La licenciement de Madame VAN L. n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en vertu de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement est non fondée.

4 Licenciement abusif

1.-

Madame VAN L. sollicite la condamnation de l'ASBL I. à lui payer la somme de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

2.-

L'ASBL F estime que la demande serait prescrite car introduite plus d'un an après la fin des relations de travail.

Le Tribunal relève que la demande de dommages et intérêts pour cause de licenciement abusif était visée dans la requête introductive d'instance dès lors que, dans le cadre de cette requête, Madame VAN L sollicitait (le Tribunal met en évidence) « 13.071,99 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la clause de stabilité d'emploi et/ou pour cause de licenciement abusif ».

La requête introductive d'instance ayant été introduite moins d'un an après la cessation du contrat de travail, la demande n'est pas prescrite.

3.-

Pour le surplus, pour qu'il puisse être fait droit à sa demande, Madame VAN L doit démontrer :

- l'existence d'une faute.

Cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail¹⁹. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi²⁰.

- l'existence d'un dommage.

Ce dommage doit être distinct, en tous ses éléments, de celui causé par le licenciement avec effet immédiat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat²¹.

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que « l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci²² ».

- l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le lien causal entre la faute et le dommage doit être certain.

A cet égard, la doctrine a déjà eu l'occasion de préciser que « l'employé doit établir le lien entre le dommage et la faute reprochée à l'employeur. Dans un arrêt du 1^{er} avril 2004, rendu en matière de responsabilité médicale mais applicable dans toutes les matières mettant en cause l'article 1382 du Code civil, la Cour de cassation a décidé que « le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude

¹⁹ Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, J.T.T., 2008, p.119

²⁰ T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, J.T.T., 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, Bull. F.E.B., 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, J.T.T., 1978, p. 49

²¹ Cass., 26 sept. 2005, RG n° S.04.176.N/5, www.juridat.be

²² Cass., 26 sept. 2005, *op cit.*

subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ». Il ressort de cet arrêt qu'à défaut d'établir le lien de causalité entre la faute et le dommage, le travailleur ne pourra pas prétendre à une indemnité de licenciement abusif²³ ».

4.-

Or, indépendamment de la question d'une éventuelle faute de la part de l'ASBL F le Tribunal relève en tout état de cause que Madame VAN L ne démontre aucun dommage autre que celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis (couvrant tout le dommage matériel et moral résultant de la rupture irrégulière du contrat) et par les dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi (suite au non-respect de l'article 84 du règlement de travail).

En conséquence, la demande de Madame VAN L de condamner l'ASBL F au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier est non fondée.

5 Dépens

1.-

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

2.-

En l'espèce, les parties ont succombé respectivement puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction. Ainsi, les demandes de Madame VAN L sont déclarées très partiellement fondées (pour environ 10%).

Dans ces conditions, le Tribunal estime que les dépens doivent être compensés, d'une part, en accordant à l'ASBL F, 90% du montant de base de l'indemnité de procédure qu'elle réclame soit 2.700 € (3.000,00 € x 90%) et, d'autre part, en accordant à Madame VAN L 10% du montant de base de l'indemnité de procédure, soit 300,00 € (3.000,00 € x 10%). Ces montants doivent eux-mêmes se compenser, en sorte que Madame VAN L doit à l'ASBL F à titre de dépens, 2.400,00 € (2.700,00 € - 300,00 €).

6 Exécution provisoire

Madame VAN L sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

²³ L. DEAR, V. VANNES, *La rupture abusive du contrat de travail – théorie et applications*, Bruylant, Bruxelles, 2011, p.429

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande;

Déclare la demande Madame VAN L. très partiellement fondée ;

Par conséquent, condamne l'ASBL F à payer à Madame VAN L. sous
déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- la somme brute de 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts réparant la dommage matériel de la perte d'une chance de conserver son emploi ;
- les intérêts compensatoires au taux légal sur la somme précitée à dater de la rupture des relations de travail jusqu'à parfait paiement ;

Déclare les demandes de Madame VAN L. non fondées pour le surplus ;

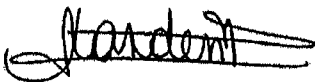
En application de l'article 1017 alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, condamne Madame VAN L. à payer à l'ASBL F la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure et délaisse à chaque partie le surplus de ses dépens,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS
Mme B. PIJPOPS
M. F. ROSA
M. A. VANDENNEUKER

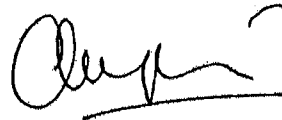
Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,
Greffier.



VANDENNEUKER

PIJPOPS

ROSA

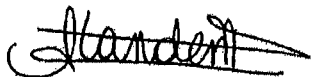


REYNTENS

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame PIJPOPS, juge social au titre d'employeur et Monsieur ROSA, juge social au titre d'employé, de signer le présent jugement

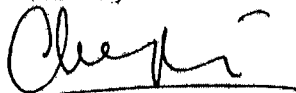
Et prononcé à l'audience publique du 19 février 2019 de la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme. A. VANDENNEUKER, Greffier,

Le Greffier,



A. VANDENNEUKER

La Présidente,



C. REYNTENS