

Numéro de rôle : 20/680/A
Numéro de répertoire : 22/ 544
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : D c/ Caisse de chômage FGTB Mons- Borinage
Jugement contradictoire partiel-rôle

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel
Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
24 janvier 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame D

PARTIE DEMANDERESSE, comparaisant personnellement, assistée par Maître L. VAN KERCKHOVEN, Avocat à 7000 MONS, rue des Marcottes, 30.

CONTRE : La CAISSE DE CHOMAGE FGTB MONS BORINAGE (ci-après la FGTB) [BCE 0850.781.357, dont le siège social est établi à 7000 Mons, rue Lamir 18-20.

PARTIE DEFENDERESSE, comparaisant par son conseil, Maître S. MENNA, Avocat à 7100 LA LOUVIERE, rue Docteur Grégoire, 16.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête déposée au greffe le 23 juin 2020 ;
- le courrier par lequel l'Auditorat du travail informe le tribunal du fait qu'il ne siégera pas et ne rendra pas d'avis dans ce dossier ;
- l'ordonnance prise le 28 septembre 2020 sur base de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 22 novembre 2021 ;
- les dossiers de pièces de la FGTB, reçu les 27 novembre 2020 et 16 avril 2021 au greffe ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de Madame D. , déposés le 27 mai 2021 au greffe ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la FGTB, déposées le 15 juin 2021 au greffe.

A l'audience du 22 novembre 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette même audience, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, et le conseil de la FGTB a déposé une note de dépens.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Objet

Par la présente instance, Madame D. : postule condamnation de la FGTB à lui verser les montants ci-après, à majorer des intérêts de retard au taux légal sur la somme brute à dater du licenciement:

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 Janvier 2022

- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour licenciement fondé sur des motifs de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- 1.917,72 € à titre d'amende civile visée à l'article 7 de la Convention collective de travail n° 109 ;
- 16.094,33 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Elle sollicite qu'il soit réservé à statuer sur le surplus et quant aux frais et dépens de l'instance.

3. Faits pertinents

1. Madame D est entrée au service de la FGTB le 28 août 2006, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée¹.

Les parties précisent qu'elle a été affectée dans un premier temps à l'office de droit social, au service d'accompagnement des chômeurs. Après avoir réussi des examens, elle a exercé la fonction d'assistante de direction du secrétaire régional de juin à décembre 2008, et a ensuite regagné l'office de droit social, au service litiges.

2. Du mois de juillet 2012 au mois de février 2013, Madame D s'est trouvée en état d'incapacité de travail en raison du traitement d'une tumeur cérébrale.

3. A partir du 25 février 2013, elle a repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical, formalisé dans plusieurs avenants au contrat de travail conclus à durée indéterminée, prévoyant des prestations de travail de 16 heures 30 par semaine².

A son retour au travail, Madame D n'a pas été réaffectée à l'office de droit social. Elle a effectué dans un premier temps des tâches d'encodage, d'accompagnement des chômeurs, d'accueil et d'établissement de plannings. Suite à des faits de harcèlement moral dont elle expose avoir été victime, Madame D a sollicité sa mutation au service d'accueil des chômeurs.

4. Le 5 septembre 2019, Madame D a reçu en mains propres le courrier ci-après lui notifiant son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis :

« Mme D ; Marjorie,
Par la présente nous te confirmons notre décision de mettre fin à ton contrat à dater du lundi 09 septembre 2019 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 8 mois et 18 semaines.
Les documents officiels et les décomptes te seront envoyés dans le courant de la semaine prochaine.
Bien à toi,
Pour la FGTB Mons-Borinage,
G , secrétaire régional »³.

¹ Ce contrat n'est pas produit par les parties.

² Pièces 1.1 à 1.3 du dossier de Madame D

³ Pièce 1 du dossier de la FGTB.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 Janvier 2022

5. Par courrier recommandé du 18 octobre 2019, Madame Dⁱ a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement. Ce courrier est rédigé comme suit :

« Concerne : application de la CCT 109 — communication des motifs concrets du licenciement Monsieur R,

Vous avez mis un terme à mon contrat de travail en date du 9 septembre 2019.

Je vous invite à me faire connaître les motifs concrets qui ont conduit à mon licenciement en application des articles 3 et 4 de la CCT 109 du 12 février 2014.

Je rappelle que je demeure dans l'attente du remboursement de 4 semaines de rémunération retenues sur mon indemnité compensatoire de préavis au titre d'outplacement que je ne suis pas en mesure de suivre en raison de mon état de santé. Je vous renvoie à cet effet au certificat médical émanant du docteur Dⁱ. L'original a été transmis par courrier recommandé à Mme

lⁱ et je joins une nouvelle copie en annexe pour la bonne forme.

Je vous prie de croire, Monsieur R, en l'expression de mes sentiments distingués »⁴.

6. Aucune suite n'a été réservée à cette demande, et le conseil de Madame Dⁱ a adressé le courrier suivant à la FGTB :

« Madame, Monsieur,

Je porte à votre connaissance que je suis consulté par votre salariée, Madame Dⁱ ci-dessus mieux qualifiée.

Madame Dⁱ, titulaire d'un bachelier en relation publique, est entrée au service de la FGTB sous le couvert d'un contrat de travail d'employé à temps plein le 28.08.2006.

(...)

5.-

Madame Dⁱ n'a jamais été évaluée tout au long de son activité professionnelle. Elle n'a reçu aucune remarque négative sur la qualité de ses prestations.

Outre la période d'incapacité de travail mentionnée ci-dessus et une grossesse en 2009 et deux brèves périodes d'hospitalisation en septembre 2018 et mars 2019, Madame Dⁱ n'a jamais été absente de son travail.

6.-

Le 5 septembre 2019, Madame Dⁱ a été avertie verbalement de son licenciement.

Il ne lui a été reproché ni un problème de compétence, ni un problème d'absentéisme mais uniquement que la restructuration du service devait entraîner son licenciement en regard d'une grille d'évaluation ou de critères qui ne lui ont pas été communiqués.

(...)

Le formulaire C4 établi en date du 30 septembre 2019 faisait apparaître comme motif du chômage une « restructuration dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ».

7.-

Madame Dⁱ a adressé un courrier recommandé à l'effet de connaître les motifs concrets de son licenciement en application des articles 3 et 4 de la CCT 109 le 18 octobre 2019.

Il ne lui a été apporté aucune réponse.

(...)

En application de l'article 8 de la OCT 109, il vous appartient d'apporter la preuve que le licenciement de ma cliente n'est pas manifestement déraisonnable.

A défaut de pouvoir rapporter cette preuve, vous serez redevable de l'indemnité visée à cette CCT.

⁴ Pièce 8 du dossier de Madame Dⁱ

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

A vous lire.
(...) »⁵.

7. La FGTB produit une lettre⁶ qui apparaît toutefois n'être qu'un projet qui n'a pas été adressé à Maître Van Kerckhoven, de sorte qu'aucune suite n'a été réservée à son courrier.

8. C'est dans ce contexte que la présente instance a été introduite.

4. Discussion

4.1. Amende civile prévue par la Convention collective de travail n° 109

9. La Convention collective de travail n° 109 prévoit en ses articles 4 à 7 que l'employeur doit communiquer au travailleur qui en fait la demande dans le délai prévu, les motifs concrets ayant conduit à son licenciement. A défaut, l'employeur est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire dont le montant correspond à 2 semaines de rémunération :

- article 4 : « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail* ».
- article 5 : « *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* » (le tribunal souligne) ;
- article 6 : « *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* » (le tribunal souligne) ;
- article 7 : « *§ 1^{er} 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.
§ 2 L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.
§ 3 L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9* ».

⁵ Pièce 9 du dossier de Madame D

⁶ Pièce 6 du dossier de la FGTB.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

10. Madame D : a demandé à la FGTB - dans les forme et délai prescrits par l'article 4 de la CCT 109 - de lui faire part des motifs concrets de son licenciement⁷, et la FGTB n'a pas réservé suite à cette demande. Cela n'est pas contesté.

11. Toutefois, la FGTB estime avoir communiqué les motifs du licenciement de sa propre initiative à Madame D , par l'envoi du formulaire C4 de chômage antérieurement à la demande de cette dernière, et considère dès lors que par application de l'article 6 de la CCT 109, elle n'était pas tenue de répondre à sa demande.

12. La communication à Madame D du certificat C4 de chômage sur lequel figure le « motif précis du chômage » ne répond pas au prescrit de l'article 6 de la CCT 109, et ne permet dès lors pas de considérer que la FGTB lui a communiqué d'initiative les motifs du licenciement. En effet, outre que le certificat C4 de chômage est destiné à l'ONEm, le motif du chômage figurant sur ce certificat, à savoir « *restructuration dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté* »⁸, est imprécis, impersonnel et non contextualisé ; il ne permet pas à Madame D de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La demande de condamnation de la FGTB à l'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération est fondée. La FGTB, qui ne conteste pas le montant réclamé à ce titre, est condamnée à verser à Madame D une somme de 1.917,72 €.

4.2. Demande de dommages et intérêts pour licenciement fondé sur des motifs de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

4.2.1. En droit

13. La Belgique a transposé la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail par l'adoption de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'objectif de cette loi est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur l'état de santé actuel ou futur et le handicap dans le cadre de relations de travail - en ce compris le licenciement -, tant dans le secteur public que privé.

14. Cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés – dont notamment l'état de santé actuel ou futur ou un handicap⁹ -, l'article 14 précisant que « *la discrimination s'entend de :*
- *la discrimination directe;*
- *la discrimination indirecte;*
- *l'injonction de discriminer;*
- *le harcèlement;*
- *un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée* ».

⁷ Pièce 8 du dossier de Madame D

⁸ Pièce 8 du dossier de la FGTB.

⁹ Article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

15. La loi différencie, en son article 4, 6° à 9°, la « distinction » de la « discrimination », qui est une distinction qui ne peut être justifiée. Ces notions sont définies comme suit :

« 6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 précise dans quelle mesure une distinction directe peut être justifiée, et ne pas constituer une discrimination : « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

16. En ce qui concerne la charge de la preuve d'une discrimination, l'article 28 § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule que « lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ». Cette disposition organise donc un partage de la charge de la preuve entre les parties :

- il appartient dans un premier temps au demandeur d'invoquer et de prouver les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ;
- si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Par un arrêt prononcé le 12 février 2009, la Cour constitutionnelle a précisé ce qui suit au sujet de la charge de la preuve : « il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites »¹⁰. Elle ajoute que « les faits allégués par la personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière »¹¹ (le tribunal souligne).

¹⁰ C. Const, 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, www.const-court.be, B.93.3.

¹¹ C. Const, 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, www.const-court.be, B.93.4.

4.2.2. Application aux faits

17. Madame D[...] estime avoir été licenciée en raison de son état de santé ou du handicap qui l'affecte et sollicite condamnation de la FGTB au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Elle fait valoir qu'au moment de son licenciement, elle remplissait un voire plusieurs critères protégés par la loi du 10 mai 2007, à savoir l'état de santé et le handicap, dès lors qu'à ce moment, elle se trouvait en état d'invalidité (reconnu jusqu'à l'âge de la pension) et prestait dans le cadre d'un mi-temps médical depuis plus de 6 ans.

Ainsi que cela a été exposé, il appartient dans un premier temps à Madame D[...] d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur ou un handicap, conformément à l'article 28 § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Si de tels faits sont prouvés, il appartiendra alors à la FGTB de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

18. La FGTB a connu des difficultés économiques l'ayant amenée à solliciter sa reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté¹², et à obtenir cette reconnaissance pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020¹³.

Madame D[...] a été licenciée dans ce contexte en même temps que quatre de ses collègues¹⁴ le 9 septembre 2019.

19. Le contexte de difficultés économiques avérées de la FGTB¹⁵ lorsqu'elle a licencié Madame D[...] n'exclut pas l'existence d'une discrimination. Madame D[...] doit démontrer que la FGTB a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires, les faits avancés devant être suffisamment graves et pertinents¹⁶. Ainsi que l'a décidé la Cour constitutionnelle¹⁷, il ne suffit pas que Madame D[...] prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Elle doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites, sachant que les faits allégués par Madame D[...] ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière.

Madame D[...] fait valoir qu'elle a fait l'objet d'un traitement distinct de celui de ses 4 collègues licenciées en même temps qu'elle. La FGTB ne conteste pas le fait que Mesdames S[...] et D[...] aient, après leur licenciement, été réaffectées au service chômage de La Louvière avec lequel le service chômage de Mons venait de fusionner. En ce qui concerne Mesdames S[...] et R[...] pour autant qu'il soit avéré –ce qui n'est pas le cas dans l'état actuel du dossier– qu'elles aient été engagées par la FGTB Fédérale à Bruxelles et par la Centrale Metallo de la FGTB postérieurement à leur licenciement, ces dernières sont des personnes juridiques distinctes de la Caisse de chômage FGTB Mons-Borinage, qui a mis fin à leur contrat et est partie à la cause. Dès lors, la Caisse de chômage FGTB Mons-Borinage n'a pas traité Madame D[...] d'une manière défavorable par rapport à Mesdames S[...] et R[...]

¹² Pièces 12 à 15 du dossier de la FGTB.

¹³ Pièce 12 du dossier de la FGTB.

¹⁴ Pièces 9 à 11 et 16 à 19 du dossier de la FGTB.

¹⁵ Voir point 4.4 du jugement, ci-après.

¹⁶ C. Const, 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, www.const-court.be, B.93.3.

¹⁷ C. Const, 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, www.const-court.be, B.93.3 et B.93.4.

Il résulte de ce qui précède que la Caisse de chômage FGTB Mons-Borinage a licencié Madame D. en même temps que deux de ses collègues à tout le moins, dans un contexte de difficultés économiques avérées, et alors que cela faisait plus de 6 ans que Madame D. prestait dans le cadre d'un mi-temps médical en raison de son invalidité sans que cela ait généré des remarques ou des difficultés dans les relations entre parties. Rien n'indique que Madame D. aurait été licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap.

20. Le tribunal estime, eu égard à ce qui précède, que Madame D. ne prouve pas qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable, et ne rapporte pas non plus la preuve des faits semblant indiquer que ce traitement défavorable aurait été dicté par des motifs illicites.

La demande de Madame D. visant la condamnation de la FGTB à lui verser 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour licenciement fondé sur des motifs de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est, eu égard à ce qui précède, non fondé.

4.3. Licenciement manifestement déraisonnable

4.3.1. En droit

21. La Convention collective de travail n° 109 (ci-après : CCT 109) du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement instaure le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement¹⁸. Elle fixe par ailleurs en ses articles 8 et 9, l'indemnisation des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Cette convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date¹⁹ et est applicable en l'espèce.

22. Le licenciement manifestement déraisonnable est, suivant l'article 8 de cette CCT, « *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* ».

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable si :

- d'une part :
 - il a un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou
 - il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise,
- et, d'autre part, il aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

¹⁸ C.C.T. n° 109, Chapitre III, www.cnt-nar.be.

¹⁹ C.C.T. n° 109, art.12, www.cnt-nar.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

23. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. En ce qui concerne le caractère cumulatif des critères du licenciement non manifestement déraisonnable, la Cour du travail de Mons décide que « *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)²⁰ »²¹.

Dans le même sens, la doctrine expose qu'« il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail²². C'est ce qu'a souligné de manière circonstanciée le tribunal du travail de Liège, division Dinant, dans un récent jugement du 21 mars 2016²³ »²⁴.

24. Le contrôle du tribunal demeure marginal, ainsi que le précise le commentaire de l'article 8 de la CCT 109, suivant lequel « **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 » (le tribunal souligne).

²⁰ 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.

²¹ C.T. Mons (8^e ch.), 14 octobre 2020, RG 2019/AM/221, inédit.

²² M. Strongylos, R. Capart et G. Massart, *Le statut unique ouvrier employé – Commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthémis, 2014, p. 115.

²³ Trib. trav. Liège (div. Dinant), 21 mars 2016, R.G. no 14/1188/A, inédit ; Trib. trav. Liège (div. Dinant), 18 avril 2016, R.G. no 15/1733/4, inédit.

²⁴ S. Gilson et F. Lambinet, « 8 - Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » », in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 350.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

A ce sujet, S. Gilson et F. Lambinet écrivent ce qui suit : « *si la volonté des partenaires sociaux a été d'accorder au juge le pouvoir de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et en vérifiant si cette inaptitude, cette conduite, ou ces nécessités de fonctionnement ne constituent pas un motif manifestement déraisonnable²⁵, ce contrôle demeure marginal²⁶, puisque, selon le commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, le juge n'est pas autorisé à réaliser un contrôle sur l'opportunité de la décision de licenciement (...) »²⁷.*

25. L. Peltzer et E. Plasschaert écrivent, au sujet des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ce qui suit : « *Cette notion est interprétée très largement et vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social²⁸. Un licenciement opéré dans l'intérêt de l'entreprise ne sera pas « manifestement déraisonnable » puisqu'il reposera sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.*

Ce critère illustre à nouveau le caractère marginal du contrôle par les Juges. En effet, il est de jurisprudence constante qu'il n'appartient pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité de mesures qui ont été mises en œuvre afin de rencontrer ces nécessités (et donc l'intérêt de l'entreprise)²⁹. La cour du travail de Mons a ainsi jugé que les choix relatifs aux mesures de restructuration et de leur efficacité, le choix du ou des travailleurs à licencier comme celle du mode de licenciement relèvent d'un contrôle d'opportunité que n'autorisent pas les termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978³⁰.

Le juge ne peut que vérifier que les nécessités économiques dont l'existence est établie par l'employeur constituent bien le fondement réel du licenciement. Si la présence de motifs « manifestement déraisonnables » lorsque ceux-ci se fondent sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise est théoriquement possible, ce cas de figure est, dans la pratique, rarement rencontré.

44. *S'agissant de la C.C.T. n° 109, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur dispose de la plus grande liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et le choix entre les alternatives de gestion raisonnables. Cette liberté d'action est soulignée par l'ajout de l'adverbe « manifestement ». Le contrôle sera donc également à la marge³¹. Le commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n° 9 ajoute que ce contrôle à la marge est également dicté par l'impossibilité pratique pour les juges de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.*

²⁵ Voy. C. trav. Mons, 16 février 2015, R.G. nos 2014/AM/101 et 2014/AM/102, inédit (à propos de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978).

²⁶ M. Strongylos, R. Capart et G. Massart, *Le statut unique ouvrier-employé – Commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013*, op. cit., p. 115. Ce caractère était déjà souligné dans le cadre de l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 : Trib. trav. Mons, 10 juin 2013, R.G. no 12/2201/A ; voy. aussi A. Caby, « La notion de licenciement abusif en période de crise économique », op. cit., p. 125 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2336 ; C. trav. Bruxelles, 14 avril 2008, R.G. no 47.205, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles, 1er mars 2010, J.T.T., 2010, p. 300.

²⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « 8 - Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » » in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, pp. 351-352.

²⁸ T. Stievenart, « La motivation du licenciement », séminaire Vanham & Vanham du 12 décembre 2013, p. 61.

²⁹ N. Beaufils, P. Joassart, S. Lateur et G. Lemalre, « Étude statistique sur le licenciement abusif des ouvriers », JTT, 2010, p. 274.

³⁰ C.T. Mons, 28 juin 2006 (3e ch.), R.G. n° 19.823.

³¹ Rapport précédant la C.C.T. n° 109, p. 3 (...).

(...) »³².

26. Enfin, suivant le commentaire de l'article 8, « **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 » (le tribunal souligne).

27. Par ailleurs, la charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la CCT n° 109 comme suit :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

28. Enfin, l'article 9 de la CCT n° 109 fixe l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable. Cette disposition stipule ce qui suit :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

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

4.3.2. Application aux faits

29. En ce qui concerne la charge de la preuve, la FGTB n'ayant pas communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués, et du fait que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, par application de l'article 10, deuxième tiret de la CCT 109.

30. La FGTB expose que le licenciement de Madame D. est fondé sur les difficultés économiques qu'elle a connues, et qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

³² L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.T.*, 2014, pp. 377 et suiv.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

31. Il appartient au tribunal de vérifier la réalité des motifs économiques, et d'apprécier si la décision de licenciement aurait pu être prise par un employeur normal et raisonnable.

- Le motif allégué - à savoir des difficultés économiques - est légal, s'agissant d'un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, visé par l'article 8 de la CCT 109.
- La FGTB rapporte la preuve de la réalité de ces difficultés économiques, dès lors que la Caisse de chômage FGTB Mons-Borinage a été reconnue « entreprise en difficulté » par la Commission consultative en vue de l'obtention de certaines dérogations en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise³³ du SPF emploi, travail et concertation sociale (la FGTB a obtenu un accord pour l'abaissement de la limite d'âge à 60 ans pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020). Ces difficultés économiques résultent également du contenu du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration et de la délégation syndicale de la FGTB le 4 décembre 2018³⁴.
- Le lien de causalité entre ces difficultés économiques et le licenciement de Madame D est établi, compte tenu de la chronologie des faits :
 - lors de la réunion du Conseil d'administration et de la délégation syndicale de la FGTB le 4 décembre 2018, G , secrétaire régional de la FGTB, a confirmé que cette dernière connaissait une perte continue de dossiers chômage depuis 2014 ; le procès-verbal de la réunion mentionne ce qui suit : *« Le budget 2019 prévoit une perte de plus de 350.000 € après un exercice 2018 dont la perte devrait déjà atteindre +/- 300.000 € malgré une mesure de soutien temporaire de la FGTB fédérale Jusque fin 2019. Toutes les pistes sont et seront exploitées pour limiter les impacts liés à cette perte de cas chômage : recours au crédit-temps, répartition du temps de travail, mesures organisationnelles, RCC entreprise en difficulté, ... La direction propose d'introduire un dossier « entreprise en difficulté » pour l'Organisme de Paiement des allocations de chômage de la FGTB Mons-Borinage dans le courant du 1^{er} trimestre 2019 (...) »*³⁵.
 - dans le plan de restructuration qu'elle a dressé, la FGTB prévoyait que la reconnaissance d'entreprise en difficulté impliquerait la mise en prépension de 5 personnes au maximum pendant la période de reconnaissance, mais également la non-reconduction de trois contrats de travail venant à échéance en mai 2019, le non-remplacement de trois collaborateurs pensionnés en 2017 et 2019, et *« un ou l'autre licenciement »*³⁶.
 - enfin, le 6 juin 2019, la Caisse de chômage FGTB Mons-Borinage a été reconnue « entreprise en difficulté » par la Commission consultative en vue de l'obtention de certaines dérogations en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (les mesures relatives à la prépension étant

³³ Pièce 12 du dossier de la FGTB.

³⁴ Pièce 13 du dossier de la FGTB.

³⁵ Pièce 13 du dossier de la FGTB.

³⁶ Pièce 14 du dossier de la FGTB.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

octroyées pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020)³⁷, et Madame D. a été licenciée le 9 septembre 2019.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que Madame D. (aurait été licenciée pour d'autres causes :

- d'une part, 4 autres membres du personnel ont été licenciés le même jour qu'elle, ainsi que le relatent les articles de presse produits par la FGTB :
 - ◆ « La FGTB sera en grève demain matin. En cause le licenciement de 5 membres du personnel. Le syndicat connaît des problèmes financiers qui l'ont amené à prendre cette décision annoncée assez brutalement. Les 5 dames concernées sont sous le choc même si elles savaient que l'entreprise connaissait des difficultés »³⁸ (Télé MB) ;
 - ◆ « La FGTB a pourtant été contrainte d'annoncer à cinq personnes de son service du chômage qu'elles perdraient leur emploi en raison de grosses difficultés budgétaires. Un reportage de Télé MB, la télévision locale, a montré le désarroi de ces employés qui bénéficiaient de contrats à durée indéterminée (...) »³⁹ (Le Soir),
- d'autre part, son état de santé a justifié une incapacité de travail du mois de juillet 2012 au mois de février 2013, et une reprise de travail à temps partiel dans le cadre d'un mi-temps médical le 25 février 2013. Au moment de son licenciement, cela faisait donc plus de 6 ans que Madame D. prestait dans le cadre d'un mi-temps médical sans que cela n'ait occasionné la moindre difficulté ou remarque ; il n'apparaît dès lors pas que son licenciement soit fondé sur son état de santé.

Enfin, il n'apparaît pas au tribunal – le contrôle du tribunal étant à cet égard marginal - qu'un employeur normal et raisonnable, qui se serait trouvé confronté aux difficultés économiques rencontrées par la FGTB, n'aurait jamais pris la décision de licencier des travailleurs. Pour rappel, dans leur commentaire de l'article 8 de la CCT 109, les partenaires sociaux précisent notamment que « *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.* ».

32. Madame D. expose que les autres travailleuses licenciées en même temps qu'elle ont toutes retrouvé un emploi au sein de la FGTB.

³⁷ Pièce 12 du dossier de la FGTB.

³⁸ Pièce 9 du dossier de la FGTB.

³⁹ Pièce 11 du dossier de la FGTB.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 Janvier 2022

Le tribunal rappelle ce qui a été exposé au point 4.2 ci-avant : la FGTB ne conteste pas le fait que deux des travailleuses licenciées aient été engagées ou réaffectées au service chômage de La Louvière avec lequel le service chômage de Mons venait de fusionner. En ce qui concerne les deux autres travailleuses licenciées en même temps que Madame D (Mesdames S et R), le tribunal constate qu'outre que la preuve de leur réengagement n'est pas rapportée (Madame D produit le profil Facebook de ces travailleuses), l'éventuel nouvel employeur (selon Madame D) n'est pas la caisse de chômage FGTB Mons-Borinage, mais d'autres personnes juridiques : la FGTB Fédérale à Bruxelles et la Centrale Metallo de la FGTB. S'agissant de personnalités juridiques distinctes, le fait qu'elles aient le cas échéant procédé à l'engagement de ces travailleuses est sans incidence sur la réalité des motifs économiques à l'origine du licenciement de Madame D et de –à tout le moins- deux de ses collègues par la caisse de chômage FGTB Mons-Borinage (qui, seule, a été reconnue entreprise en difficulté).

33. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Madame D , qui est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable, n'est pas manifestement déraisonnable.

En l'absence de licenciement manifestement déraisonnable, la FGTB n'est pas redevable de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT 109.

4.4. Dommages et intérêts du chef de licenciement abusif

4.4.1. En droit

34. L'employeur qui procède au licenciement d'un employé exerce ce faisant son droit de licencier, et ne commet pas, par ce seul fait, une faute. Toutefois, il ne peut, par application de l'article 1134 du Code civil, abuser de son droit. Ainsi que le rappelle P. Joassart, « *D'après la Cour de cassation, « un abus de droit consiste en l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente »⁴⁰ »⁴¹.*

L'abus du droit de licencier un employé peut se manifester, notamment, par les circonstances entourant le licenciement, par le détournement du droit de sa finalité, ou encore par l'intention de nuire dont serait animé l'employeur.

35. Le travailleur a la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement. Il lui appartient de prouver l'existence d'une faute commise par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son droit de licencier, du dommage qu'il a subi, et du lien causal entre la faute commise par l'employeur et le dommage subi.

⁴⁰ Cass., 1er février 1996, *Pas.*, 1996, 158. Voy. dans le même sens : Cass., 30 janvier 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 227; Cass., 11 septembre 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 1386.

⁴¹ P. Joassart, « De ces cas dans lesquels il est préférable d'être employé face au licenciement abusif », *J.T.T.*, 2005, p. 459.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

36. Les dommages et intérêts indemnisant l'abus de droit commis à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne peuvent concerner le dommage matériel et moral résultant de la seule rupture du contrat, ce préjudice étant réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Il appartient au travailleur de rapporter la preuve du dommage distinct qu'il a subi en raison de l'abus de droit commis à l'occasion de la rupture du contrat. La Cour de cassation a décidé à ce sujet ce qui suit : « (...) l'indemnité de congé tend à réparer de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite d'une résiliation illicite du contrat de travail ;

(...) 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-ci »⁴².

37. En ce qui concerne l'articulation entre le droit à une indemnisation sur base de la CCT 109 et des articles 1134 et 1382 du Code civil, le tribunal fait sienne la position développée par la Cour du travail de Mons à ce sujet : « La CCT 109 ne saurait, donc, exclure une indemnisation en droit commun à condition que l'indemnisation ne vise pas le même comportement fautif ni le même préjudice.

Ainsi, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis »⁴³ (le tribunal souligne).

L. Peltzer et E. Plasschaert écrivent à ce sujet que « dans la CCT 109, le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement. Or un employeur peut abuser de son droit de licencier sans que l'abus touche au motif ayant présidé à sa décision »⁴⁴.

4.4.2. Application aux faits

38. La situation de Madame D sur le marché du travail est tout à fait particulière : elle est reconnue invalide jusqu'à la date de sa pension, mais, souhaitant poursuivre ses prestations à mi-temps, elle a obtenu l'autorisation du médecin-conseil pour prester à mi-temps. Il résulte de ces éléments qu'elle n'est pas capable de travailler à temps plein.

39. Madame D expose qu'actuellement, elle ne pourrait retrouver un travail à mi-temps sans perdre le bénéfice des indemnités d'incapacité de travail, et ne pourra plus bénéficier d'un mi-temps médical dont la rémunération peut être cumulée avec les indemnités d'incapacité de travail. Elle estime n'avoir aucune chance de se réinsérer sur le marché du travail.

⁴² Cass., 26 septembre 2005, RG S040176N, www.juridat.be.

⁴³ C.T. Mons (3^e ch.), 28 décembre 2020, RG 2018/AM/381, Sem. soc. / Soc. Week., 2021/14.

⁴⁴ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T., 2014, p. 389.

Elle fait valoir que l'exercice du droit de licencier par la FGTB a définitivement ruiné tout espoir de retrouver un travail, et que l'économie peu importante que représente son salaire à mi-temps pour la FGTB est sans commune mesure avec le préjudice qu'elle subit, ne percevant plus que des indemnités d'incapacité de travail sans avoir la possibilité d'exercer un travail dans le cadre d'un temps plein ou d'un mi-temps médical.

40. Le fait pour l'employeur de retirer du licenciement un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur est constitutif d'abus de droit⁴⁵.

Le licenciement de Madame D est fondé sur des motifs d'ordre économique ; en effet, la FGTB, dont les charges trop importantes par rapport à ses rentrées financières ont causé un déficit financier, a décidé de licencier plusieurs travailleurs (parmi d'autres mesures telles que le non remplacement de travailleurs pensionnés, acceptation systématique des demandes de crédit-temps et de réduction du temps de travail, aménagements de fin de carrière) par mesure d'économie pour limiter ses charges.

Dans ce contexte, le fait de choisir de licencier Madame D , alors qu'elle ne travaille qu'à mi-temps (et que son salaire limité donnera donc lieu à une économie moins importante pour la FGTB), et que ce licenciement occasionne un préjudice important pour Madame D (qui n'a pas la capacité d'exercer un travail à temps plein et qui perdra le bénéfice de son mi-temps médical et la possibilité d'être engagée dans le cadre d'un contrat de travail sous peine de perdre le droit aux indemnités), est constitutif d'une faute dans le chef de la FGTB. Le tribunal ajoute que seuls des motifs économiques peuvent être retenus pour justifier le choix de licencier Madame D la grille d'évaluation fournie par la FGTB n'étant pas relevante, à défaut d'être comparée aux évaluations des autres travailleurs, et n'ayant pas été soumise à Madame D ni discutée avec elle, outre qu'elle n'est pas explicitée ni justifiée par la FGTB.

Le préjudice particulier subi par Madame D est distinct de celui qui est compensé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il appartient à Madame D de fixer le montant des dommages et intérêts qu'elle réclame, et de justifier ce montant.

Elle sollicite 1 € provisionnel à ce titre. Il convient de condamner la FGTB au paiement de ce montant, et de réserver à statuer sur le montant définitif du préjudice subi, afin de permettre aux parties de s'expliquer quant au montant définitivement dû à ce titre.

5. Dépens

Compte tenu du fait qu'il est réservé à statuer sur le montant définitivement dû à titre de dommages et intérêts, il convient de réserver à statuer sur les dépens.

⁴⁵ C.T. Mons (3^e ch.), 9 avril 2019, RG 2018/AM/125, www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/680/A - Jugement du 24 janvier 2022

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et fondée, dans la mesure ci-après :

- Condamne la FGTB à verser à Madame D[] la somme de 1.917,72 € à titre d'amende civile forfaitaire prévue par la CCT 109 correspondant à deux semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 9 septembre 2019 ;
- Condamne la FGTB à verser à Madame D[] 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 9 septembre 2019.

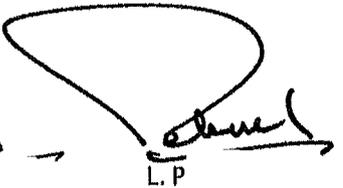
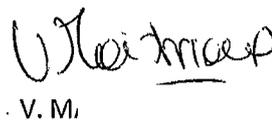
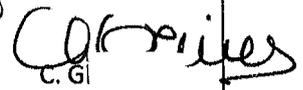
Réserve à statuer sur le montant définitivement dû à titre de dommages et intérêts.

Dit la demande non fondée pour le surplus.

Réserve à statuer quant aux dépens.

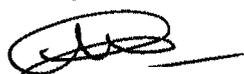
Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

C. G	Juge, président la 4 ^{ème} chambre ;
V. M.	Juge social au titre d'employeur ;
L. P.	Juge social au titre de travailleur employé ;
L. H.	Greffier.

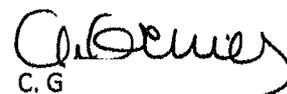





Et prononcé à l'audience publique du 24 janvier 2022 de la quatrième chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par C. G [], juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de L. Harvengt, greffier.

Le greffier,


L. H.

Le Juge,


C. G.