



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2018 /
Date du prononcé 5 octobre 2018
Numéro du rôle 17/392/A
En cause de : P. / ASBL VILLAGE n°3 MANUPAL

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3^{ème} chambre - Dinant

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - dommages et intérêts pour licenciement pendant une période de congé parental - subsidiairement : demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109), à l'indemnité pour licenciement abusif –

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur P., né le XX.XX.1976

Partie demanderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

Contre :

L'A.S.B.L. VILLAGE n°3 MANUPAL, inscrite à la BCE sous le n° 0407.763.749, dont le siège social est sis à 5500 CINEY, rue du Parc Industriel d'Achêne, 33

Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître Simon PALATE, avocat à 5000 Namur, rue H. Lemaître 53

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 01.06.2017
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire en date du 17.07.2017
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20.09.2017
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 07.11.2017
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 22.01.2018
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 05.03.2018
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 22.05.2018
- les dossiers des parties

Vu le PV de l'audience

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 07.09.2018, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

1.LA DEMANDE:

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes de :

- 9.947,7€ bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts suite au licenciement intervenu en violation des dispositions relatives au congé parental, à majorer des intérêts.
- Subsidiairement :
 - 7.046,5 € bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines de rémunération) à majorer des intérêts
 - 5.000€ provisionnels à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif (art 1134 et/ou art.1382 du Code civil, à majorer des intérêts
 - 1€ brut provisionnel pour toute somme qui resterait due

A l'audience du 07.09.2018, la partie demanderesse a précisé renoncer à sa demande de condamnation à une somme provisionnelle de 1 € à titre de toutes sommes restant dues du fait ou à l'occasion de la relation de travail, notamment de son exécution et/ou de la rupture, outre les intérêts moratoires au taux légal sur ces sommes. Les autres montants réclamés le sont à titre définitifs.

Par ailleurs, la réparation postulée n'a pas pour objet la réparation forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail (article 18 de la loi qui prévoit la possibilité de réclamer une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute).

La discrimination évoquée l'est dans le cadre de l'argumentation relative au caractère abusif du licenciement. Le dossier n'est donc pas communicable.

2.LES FAITS PERTINENTS :

Monsieur P. a travaillé en qualité d'ouvrier pour l'A.S.B.L. Village n° 3 MANUPAL :

- Du 20.12.2014 au 30.06.2015 dans le cadre d'un plan ACTIVA
- Sous contrat à durée déterminée du 24.11.2015 au 19.12.2015 (lire 2014)¹
- Sous contrat à durée indéterminée à partir du 01.01.2015²

Le Village n° 3 accueillent des personnes présentant un handicap. Monsieur P. est occupé à la paletterie comme manœuvre spécialisé.

Le 22.04.2016, il introduit une demande de congé parental à mi-temps à partir du 01.09.2016 jusqu'au 28.02.2017 et sollicite à pouvoir travailler, de préférence les lundis et mardis outre les jeudis, une semaine sur deux.

Celui-ci lui est octroyé, selon les modalités souhaitées³ et un complément en allocations d'interruption lui est octroyé par l'ONEm.

¹ Pièce n°1 dossier demandeur

² Ces dates ne sont pas celles mentionnées par les parties mais celles qui résultent des documents produits soit pièces 1, 3 et 4

³ Pièce 6 dossier demandeur

Le 26.11.2016, Monsieur P. sollicite la prolongation de son congé parental de 1/5^{ème} temps à partir du 01.03.2017 jusqu'au 30.06.2018 soit 15 mois, et souhaite avoir son jour de congé le mercredi.

Le 02.12.2016, l'employeur accuse réception de la demande, sans toutefois prendre position quant à celle-ci.

Le 19.10.2016, Monsieur P. s'inquiète de savoir s'il est bien en congé les 24, 25, 27 et 31/10 ainsi que les 7, 8, 10, 14 et 15/11.

Le responsable de la paletterie lui demande de passer au bureau pour s'organiser, ce que Monsieur P. ne trouve pas opportun puisqu'il doit faire 80km inutilement.

Le responsable lui propose alors de se voir le lendemain au bureau mais le lendemain, un jeudi, il est en congé.

Il convient de le rencontrer le lundi suivant (soit le 24/10 note du tribunal) Monsieur P. en déduisant que ses congés sont refusés.

Le responsable rectifie et propose de le rencontrer le lundi 21.11.2016 en lui souhaitant de bonnes vacances.

Monsieur P. est en incapacité de travail :

- Du 18.11 au 25.11
- Du 26.11 au 02.12
- Du 03.12 au 23.12

Il avait déjà été en incapacité de travail tout le mois de mars 2016 et

- du 25.04.2016 au 04.05 du 17.05 au 31.08
- le 4/10
- du 10.10 au 13.10

Le 23.12.2016, l'A.S.B.L. Village n° 3 MANUPAL licencie Monsieur P. moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération. Le C4 mentionne comme motif de licenciement « réorganisation des équipes de travail »

Le 26.12.2016, Monsieur P. interpelle son employeur afin de connaître le motif de son licenciement et le 04.06.2017, l'employeur lui précise :

« Nous accusons réception de votre courrier électronique de ce 26/12/2016 concernant la motivation de votre licenciement.

La décision, prise à regrets, de devoir nous séparer de certains de nos travailleurs, découle des décisions prises lors des réunions du CE des 27/10/16 et 24/11/16, dont les PV ont été approuvés par l'ensemble des représentants des travailleurs, et dont vous avez pu prendre connaissance.

Nous subissons une limitation du quota de travailleurs subsidiés par l'AVIQ, octroyé à notre ETA, et donc une diminution des subsides qui contribuent à notre fonctionnement. Cette perte financière nous oblige à revoir notre fonctionnement.

Outre cette perte financière, vos absences répétées (qui ne tiennent pas compte de votre crédit temps) ont un effet désorganisant pour notre entreprise. Ainsi, vous avez presté sur l'année 2016, 35 jours sur 200 jours prestables sans tenir compte des jours de vacances et des jours fériés (13 j.). »

Le Conseil de Monsieur P. interroge alors le secrétariat social de l'A.S.B.L. Village n° 3 MANUPAL en ces termes :

« ... 6. Vous évoquez le fait que vous subiriez une limitation de quotas des travailleurs subsidiés par l'AVIQ octroyés à votre ETA et donc, une diminution des subsides qui contribueraient à votre fonctionnement, cette perte financière vous obligerait à revoir votre fonctionnement.

7. Monsieur P. relève d'ores et déjà qu'il a été remplacé et qu'il y a réengagement de personnel.

8. Vous évoquez ensuite des absences répétées qui ne tiennent pas compte du crédit-temps et qui aurait eu un effet désorganisant pour l'entreprise. Vous omettez toutefois le fait que ces absences sont liées à des incapacités de travail dûment justifiées et que, en aucun cas, elles n'ont jamais donné lieu à la moindre désorganisation. Il faut donc considérer que le licenciement qui est formulé serait basé sur l'état de santé, ce qui est un critère discriminatoire, ce qui est évidemment le comble pour une entreprise de travail adapté.

9. Du reste, vous faites bien évidemment de rappeler dans votre correspondance que Monsieur P. bénéficiait d'un crédit-temps, il est donc protégé contre le licenciement et indépendamment des obligations de la convention collective de travail 109 qui vous oblige à prouver les motifs que vous alléguiez.

Vous avez également la charge de la preuve d'un motif raisonnable de licenciement et qui est étranger à la prise du congé parental que Monsieur P. avait pris et dont il venait de demander la prolongation qui lui avait été octroyée, comme de droit, par courrier du 2 décembre 2016.

13. En l'espèce, le motif allégué de la désorganisation est d'autant moins crédible que le plus souvent, les absences de Monsieur P., dûment justifiées par certificat médical, rappelons-le, ont souvent été de longues durées. Il ne s'agissait pas de petites absences imprévisibles. Elles sont, du reste, justifiées dans un cadre médical lourd puisque Monsieur P. a connu d'importants problèmes cardiaques notamment.

Eu égard à la fonction de Monsieur P. et au fait qu'il était amené à faire preuve d'une très grande polyvalence, comme beaucoup de ses collègues, il n'y a guère de désorganisation en cas d'absences. Peut-être pour des opérations machine cela peut-il poser des difficultés, mais en ce qui concerne l'absence de Monsieur P., elle peut être palliée par n'importe quel travailleur à n'importe quel moment, sachant, du reste, qu'il n'y avait pas de travail spécifique dans des équipes préconstituées et que chacun devait pouvoir être flexible et polyvalent. Le travail s'effectue donc sans difficultés sur base de vases communicants, par exemple, entre les services liés aux palettes et aux casiers. Le travailleur qui finit d'effectuer ces palettes peut très bien être classé aux casiers en bois. Vu l'ampleur du travail, les travailleurs sont déplacés d'une fonction à une autre, ce qui ne pose pas de difficulté, dès lors que ce n'est pas un travail qualifié spécifique ; c'est un travail en tant que manœuvre. D'ailleurs, d'autres travailleurs d'entreprises de travail adapté d'autres asbl sont déjà venus prêter. Il faut tenir compte aussi d'un contingent de travailleurs à la paletterie de plus de 40 personnes et donc, concrètement, ce n'est pas l'absence de Monsieur P. qui a désorganisé quoi que ce soit et donc, ce que nous

souhaiterions savoir c'est qu'elle est la réorganisation des équipes de travail qui a lieu, de quelles équipes de travail parle-t-on, quelles sont les décisions qui ont été prises par le conseil d'administration à ce sujet, où sont les procès-verbaux, etc. »

et le 27.02.2017, ce dernier précise ainsi la situation :

« Monsieur P. fut, en effet, engagé en qualité d'ouvrier manoeuvre, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à concurrence d'un temps plein, en date du 24/11/2014. Il était occupé à la paletterie.

Il fut licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération en date du 23/12/2016. La réglementation fut respectée à ce sujet et n'impose aucune audition préalable au licenciement.

En suite d'une demande de motivation dans le cadre de la CCT 109, notre client n'a pas manqué d'expliquer plus avant les raisons du licenciement de Monsieur P..11 précise ainsi les éléments suivants :

- une limitation du quota des travailleurs subsidiés par l'AVJQ, octroyé à l'ETA (ce point est par ailleurs étayé par des procès-verbaux de CE);
- Ses absences qui désorganisent l'entreprise.

Lors du CE du 27/10, il est précisé que ; « comme évoqué à la réunion précédente, nous occupons aujourd'hui entre 10 et 15 travailleurs en surnombre à la Paletterie (hors quota) pour lesquels l'AVJQ devrait récupérer une partie des subsides versés en 203 6. »

Lots du CE du 24/11, il est décidé ce qui suit :

«- contrats à durée déterminée s'arrêtent le 31/12/2016 : vu la baisse de l'activité pressentie pour fin 2016 et début 2017, il se peut que certains contrats ne soient pas reconduits. Les travailleurs concernés, et qui ont donné satisfaction seraient prioritaires en cas d'embauchés en 2017 ;

- dans un souci de saine gestion, certains travailleurs (CDI) en surnombre par rapport au quota, et qui n'ont pas donné satisfaction (comportement au travail, trop nombreuses absences,...) pourraient être licenciés fin de cette année. »

C'est donc bien dans ce cadre que Monsieur P. fut licencié.

En outre, les contrats de messieurs H. N., W. E., D. P. et B. E. ne furent pas renouvelés.

Il n'y a plus eu d'engagement depuis le 08/09/2016.

Depuis son engagement, Monsieur P. est fréquemment absent :

Code	Début	Fin
AA	08/01/2015	08/01/2015
M	27/01/2015	29/01/2015
AA	20/02/2015	20/02/2015
M	03/03/2015	03/03/2015
M	25/03/2015	03/04/2015
AA	20/04/2015	21/04/2015

AT	28/04/2015	30/04/2015
AA	13/05/2015	13/05/2015
AA	27/05/2015	27/05/2015
AA	29/05/2015	29/05/2015
AA	18/06/2015	18/06/2015
M	15/07/2015	06/08/2015
M	28/08/2015	17/01/2016
M	20/01/2016	31/03/2016
M	25/04/2016	04/05/2016
M	17/05/2016	31/08/2016
M	04/10/2016	04/10/2016
M	10/10/2016	13/10/2016
M	18/11/2016	23/12/2016

Il n'est pas contesté que ces incapacités étaient justifiées. Il reste qu'elles désorganisaient l'entreprise.

Vous précisez dans votre courrier qu'il n'y a pas de désorganisation dans la mesure où les travailleurs sont polyvalents. Votre analyse ne correspond toutefois pas à la réalité de l'entreprise de notre client. Les travailleurs ont des capacités mentales et physiques différentes. Ainsi, par exemple, un travailleur qui a des problèmes de dos ne pourra pas porter de charges lourdes, un travailleur qui ne sait pas lire ne pourra pas faire de programmation simple sur les robots de clouage. Le personnel ne peut donc être déplacé comme vous le mentionnez. Pour votre parfaite information, les conditionnements de casiers en plastique servent à ne pas laisser inoccupés des travailleurs pendant le changement de réglage des robots par le personnel d'encadrement.

En outre, et pour autant que de besoin, vous n'êtes pas sans savoir que la Cour de Cassation considère que « *Viola la loi, l'arrêt qui décide qu'un licenciement notifié en raison d'absences du travailleur pour cause de maladie est abusif au seul motif que l'employeur n'apporte pas la preuve que ces absences ont eu un effet néfaste sur l'organisation de l'entreprise (Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008,117, concl. Av. gén. GENICOT, note P. JOASSART; C. trav. Bruxelles, 1er mars 2010, J.TX, 2010, 282)* ».

Le motif du licenciement est donc bien étranger à la demande de Monsieur P. de pouvoir bénéficier d'un congé parental.

Les absences dans le cadre d'un crédit temps ne désorganisent pas l'entreprise dans la mesure où elles sont prévues. D'autres travailleurs bénéficient de crédit temps et cela n'est pas remis en question par notre client.

Notre client nous indique ne pas avoir reçu de courrier simple concernant la première demande de congé parental.

Concernant la prolongation du congé parental, celle-ci fut adressée le 20/10/2016 par courrier simple. Un courrier recommandé fut adressé le 27/11/2016 pour une demande de congé parental débutant le 01/03/2017. Dans la mesure où le travailleur doit introduire sa demande par écrit auprès de l'employeur deux mois minimum et trois mois maximum

avant le début de l'exercice du congé parental, vous comprendrez aisément que notre client n'ait pas mis la priorité à cette demande.

Concernant l'exigence d'une réponse à une demande de congé, il ne peut être reproché à notre client de prendre le temps d'examiner la demande au regard des besoins de fonctionnement.

Il ne peut être question, dans ce dossier, de licenciement manifestement déraisonnable ou de licenciement intervenu pour des raisons liées à la demande de congé parental.

La présente vous est adressée sous toute réserve et sans reconnaissance préjudiciable. »

Le Conseil de Monsieur P. conteste alors l'analyse des faits telle que réalisée par l'employeur, estimant que l'absence de Monsieur P. ne désorganise pas l'entreprise.

« ...4. L'analyse de l'entreprise n'est pas la mienne mais celle de quelqu'un qui y a vécu concrètement, à savoir Monsieur P. et qui sait comment cela fonctionne.

Les ouvriers ayant des problèmes mentaux sévères sont peu nombreux. L'équipe de Monsieur P. est une équipe à handicap plus ou moins équivalent Il est déjà arrivé à Monsieur P. de passer des journées entières à farte les casiers et ce n'est donc pas uniquement pour laisser le temps aux travailleurs de régler les robots. Il lui est d'ailleurs déjà arrivé de devoir faire des réglages lui-même.

5. Pour le reste, l'interprétation de la jurisprudence que vous formulez est problématique. La Cour de cassation considère en fait deux choses : soit on se situe sur le plan de l'aptitude et, dans cette hypothèse, il n'y a pas lieu d'apporter la preuve de la désorganisation, soit on se situe sur la preuve des nécessités économiques de l'entreprise et, dans cette hypothèse, il y a la nécessité d'apporter la preuve évidemment de la désorganisation engendrée. En l'espèce, vous ne souhaitez pas vous placer au niveau de l'aptitude, mais au niveau du fonctionnement de l'entreprise, il faut donc en apporté la preuve.

6. Je constate qu'il n'y a pas de preuve non plus du fait que le motif de licenciement serait étranger à la demande de pouvoir bénéficier d'un congé parental; il s'agit uniquement, de nouveau, de simples allégations qui sont formulées.

7. Pour le reste, les informations qui sont données ne sont, à l'heure actuelle, absolument pas prouvées. Il conviendrait que l'employeur, produise, dans le cadre de la procédure, l'ensemble des relevés Dimona dès lors que Monsieur P. a appris que des travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ont déjà résigné dès janvier 2017, que l'entreprise engage des intérimaires, etc.

8. Contrairement à ce que vous indiquez, Monsieur P. n'a jamais eu un travail en fonction de son handicap. Son dos n'a jamais été épargné, il a toujours dû porter des charges lourdes et il a dû même suivre l'école du dos.

9. En ce qui concerne la demande de congé parental, vous indiquez ne pas avoir reçu de courrier simple concernant la première demande de congé parental tout en signalant ensuite que vous en avez reçu pour la prolongation.

10. Du reste, les congés sollicités avaient déjà été demandés et acceptés. Monsieur P. demandait simplement une confirmation écrite, il n'y avait donc pas la nécessité de prendre le temps d'examiner cette demande.

11. Monsieur P. a autant de mal à croire que l'activité serait en baisse fin 2016 du fait de l'investissement dans l'achat d'un nouveau bâtiment de plus d'un million d'euros à quelques pas du site actuel afin d'agrandir la capacité de stockage de la société... »

Le compte rendu du CE du 27.10.2016, s'il relève d'excellents résultats au niveau de la paletterie, mentionne toutefois en son point 4)

4) Problème du QUOTA d'emploi :

Comme évoqué à la réunion précédente, nous occupons aujourd'hui entre 10 et 15 travailleurs en surnombre à la Paletterie (hors QUOTA) pour lesquels l'AViQ devrait récupérer une partie des subsides versés en 2016. Pour remédier à cette situation, 3 pistes :

- 1) demander augmentation de notre QUOTA (cela nous est refusé depuis plusieurs années);
- 2) recourir au chômage économique pour les travailleurs excédentaires (nous déciderons courant décembre en fonction du carnet de commande.
- 3) envisager un ou plusieurs licenciements de travailleurs qui ne partageraient pas les valeurs de Manupal et dont le comportement au travail et les absences trop fréquentes démotiveraient leurs collègues, qui par ailleurs s'en plaignent eux-mêmes.

Le 24.11.2016, le CE reprend, à la rubrique divers :

- Paletterie souhaite, et s'organisera en 2017, pour un arrêt complet durant une semaine en juillet pour permettre les marquages de sécurité au sol.
- Paletterie devra probablement prévoir une période de chômage économique en cette fin d'année, pour faire face à la baisse d'activité.
- Paletterie / problème des quotas :
 - Contrats à durée déterminée s'arrêtant le 31/12/2016 : vu la baisse de l'activité pressentie pour fin 2016 et début 2017, il se peut que certains contrats ne soient pas reconduits. Les travailleurs concernés, et qui ont donné satisfaction seraient prioritaires en cas d'embauchés en 2017.
 - Dans un souci de saine gestion, certains travailleurs (CDI) en surnombre par rapport au quota, et qui n'ont pas donné satisfaction (comportement au travail, trop nombreuses absences,...) pourraient être licenciés fin de cette année.

Le 26.01.2017, le CE reprend, à la rubrique divers :

Paletterie :

Hausse importante du chiffre d'affaires et du résultat. La saison des caisses et palettes à sapins est terminée ce qui va entraîner pour ce début d'année un ralentissement de l'activité.

Une période de chômage économique est prévue pour ce début d'année.

Paletterie / problème des quotas :

- Environ 73.000 € de subsides octroyés par l'AVIQ devront leur être remboursés suite au dépassement des quotas de personnel employé en 2016.

3.LA POSITION DES PARTIES

3.1. Monsieur P.

Le licenciement est effectué au mépris du congé parental et les autres motifs invoqués ne sont pas établis.

Le licenciement est manifestement déraisonnable parce que les motifs n'en sont pas établis et quand bien même il est fondé sur une discrimination.

Le licenciement est abusif car il n'y a pas eu audition préalable.

3.2 L'A.S.B.L. Village n° 3 MANUPAL

L'employeur invoque que les motifs du licenciement sont étrangers au congé parental. Ils sont liés à la problématique du dépassement des quotas et aux absences justifiées de Monsieur P. qui désorganisent l'entreprise.

Le motif de la rupture est suffisant.

Il est établi en telle sorte que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Monsieur P. ne démontre aucune faute dans le chef de l'employeur, qui rendrait le licenciement abusif.

4.Fondement :

4.1. le congé parental

4.1.1.En droit :

La matière est régie par la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par A.R. du 29.10.1997. et dont l'article 15 dispose :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et 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 congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9⁴ ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel, tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

4.1.2. La jurisprudence

Si l'article 15 de la CCT 64 ne précise pas qui supporte la charge de la preuve du motif grave ou du motif suffisant, la jurisprudence estime que celle-ci repose sur l'employeur.

«L'article 15 précité ne prévoit, explicitement, rien en ce qui concerne la question de la charge de la preuve.

Le Compendium social en déduit que c'est donc au travailleur de démontrer qu'il a été licencié pour un motif non justifié.

Cet avis n'est pas partagé par la jurisprudence qui retient que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Pour ce faire, la Cour du travail de Mons s'est basée par analogie sur un arrêt de la Cour de cassation du 14.1.2008 qui, en matière de crédit-temps, - où la formulation de l'interdiction de licenciement est similaire et où l'esprit du texte est identique - avait retenu que la charge de la preuve était dans le camp de l'employeur.

I. VAN PUYVELDE estime également dans sa note sous cet arrêt de la Cour de Cassation que : « L'intérêt de l'arrêt de cassation du 14 janvier 2008 s'étend à toutes les réglementations spéciales de protection qui ne précisent pas expressément que l'employeur supporte la charge de la preuve des motifs autorisés du licenciement. Figurent également parmi ce groupe, les réglementations concernant (...) le congé parental non payé (art. 15 CCT n° 64 du 29 avril 1997). » (Traduction libre par Monsieur Etienne

⁴ "Art. 9. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.

Ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au § 1^{er} du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. »

Pennetreau, stagiaire universitaire à la Cour de céans, traduction que la cour fait sienne après vérification).

La Cour du travail de Bruxelles reprend le même argument que la Cour du travail de Mons en en ajoutant un autre qui est lié à l'article 1315 du Code civil qui dispose que :

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »

La Cour de céans adopte ces raisonnements.

Mais elle trouve encore un autre argument pour retenir que la charge de la preuve repose sur l'employeur et ceci dans le texte même dudit article 15.

En effet, l'article 15 de la CCT n° 64 se réfère expressément au « motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ». Or un motif grave au sens de ce texte est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur et dont la réalité doit être prouvée par celui qui l'invoque (dernier alinéa de l'article 35). En matière de protection de congé parental prévue par la CCT n°64, c'est nécessairement l'employeur qui se prévaut du motif grave au sens de l'article 35 précité, c'est donc aussi à lui de le prouver.

L'article 15 de la CCT n°64 met le motif grave et le motif suffisant sur un pied d'égalité. Il n'y a donc pas de raison non plus de différencier au niveau de la charge de la preuve si l'employeur invoque l'un ou l'autre. Donc, en cas de motif suffisant également, c'est à l'employeur de le prouver.»

Quant au motif suffisant, il s'entend de celui dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

Jugé que « Il y a d'une part des nécessités de fonctionnement de l'entreprise dûment avérées du fait de l'exigence d'un affinement légitime des connaissances de l'employée, ainsi que la disparition d'une partie importante des fonctions auxquelles elle était précédemment affectée » ce qui constitue un motif suffisant.⁶

Le contrôle judiciaire porte à la fois sur l'existence du motif lui-même et sur le lien de causalité. « Le motif suffisant peut être une raison d'ordre économique ou technique », relève F. VERBRUGGE, « (ex : une restructuration, la perte importante d'une clientèle, une baisse du chiffre d'affaires), mais il peut aussi trouver son origine dans le comportement du travailleur (ex : actes d'insubordination, absences injustifiées, manquement professionnel, etc, ...) » (F. VERBRUGGE, « Le dédale juridique du congé parental : CCT n°64 ou arrêté royal du 29/10/1997 ? », Ors., 2015/5, p.5).⁷

⁵ C.T Liège, 18 décembre 2014, R.G. 2014/AL/200, JURIDAT F-20141218-5 ; voir également en ce sens C . trav. Bruxelles, 25 avril 2014, R.G. 2012/AB/903 ; C. trav. Bruxelles, 18 mars 2014, R.G. 2013/AB/331 et Trib. trav. Mons, sect. La Louvière, 23 octobre 2009, R.G. 06/13.402/A (tous 3 mentionnés sur le site TERRALABORIS)

⁶ C.T. Bruxelles, 19 mai 2017, R.G. 2016/AB/324 (NL)

⁷ C.T. Mons, 5 décembre 2017, RG 2016/AM/319

Jugé également que si le licenciement est justifié par la restructuration d'un département et que cette preuve est apportée, il n'appartient pas au tribunal d'exercer un contrôle judiciaire quant à l'opportunité de celle-ci⁸.

4.1.3.En l'espèce :

Lorsque Monsieur P. est licencié, il bénéficiait bien d'un congé parental. La question de la protection éventuelle contre un licenciement qui serait justifié par ce congé se pose donc.

Il convient de se placer dans le contexte particulier de l'activité déployée par l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL.

Il s'agit d'une entreprise de travail adapté pour personnes présentant un handicap. Comme telle, elle est subsidiée partiellement par l'AVIQ.

Monsieur P. travaille dans cette entreprise depuis novembre 2014 et est licencié en décembre 2016.

Aucun rapport d'évaluation n'est produit mais il semble qu'il donnait satisfaction dans son travail puisque le contrat à durée déterminée a été prolongé par un contrat à durée indéterminée.

Monsieur P. était engagé comme manœuvre spécialisé dans la section paletterie, cela résulte de tous les documents produits.

Il a été jugé apte médicalement à cet emploi ?

Il appartient à l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL de justifier des motifs de licenciement.

Plusieurs motifs sont invoqués :

- le dépassement des subsides de l'AVIQ avec l'obligation de les rembourser et corrélativement, la nécessité de réorganiser le travail
- les absences de Monsieur P. qui désorganisaient le travail

a) Les motifs économiques

Les pièces déposées attestent de la réalité des dépassements de quotas.

Ainsi, dans les PV des 3 conseils d'entreprise (ci-après CE) de novembre et décembre 2016 ainsi que janvier 2017, il en est fait état. Ce dépassement est établi par l'échange de mails entre l'entreprise et l'A.S.B.L. EWETA et avec l'AVIQ, en janvier 2017. Même si les mails sont postérieurs au licenciement de Monsieur P., ils sont relatifs à des dépassements au cours des 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2016. Par ces mails les parties recherchent des solutions, notamment par le transfert de quotas entre les sections. La section 3 se verrait transférer des travailleurs des sections 1 et 2 mais pour lesquels l'intervention de l'AVIQ est supérieure. Il ressort également de ces échanges que l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL aurait bénéficié en trop, de 34 équivalents temps plein pour toute l'année 2016.

Certes la section paletterie présente un chiffre d'affaires conséquent (4.053.380€) mais elle comporte le plus grand nombre de travailleurs et les chiffres ne constituent pas des bénéfiques mais bien le chiffre d'affaires.

C'est dans la section paletterie que sont occupés au moins 15 travailleurs en surnombre. Dès le CE du mois d'octobre, il est envisagé de licencier du personnel soit « les travailleurs

⁸ C.T. Bruxelles, 8 août 2012, R.G. 2011/AB/616

⁹ Voir rapport du CESI du 12.04.2016 et du 05.09.2016.

qui ne partageraient pas les valeurs de MANUPAL et dont le comportement au travail ou les absences trop répétées démotiveraient leurs collègues, qui par ailleurs s'en plaignent eux-mêmes», l'option « augmentation des quotas » s'avérant illusoire et le recours au chômage technique, limité.

Le PV du CE du mois de novembre précise à ce sujet qu'il faudra prévoir du chômage économique dans la section paletterie fin d'année, face à la baisse d'activité. Il y est précisé également qu'en raison des problèmes de quota en paletterie, les contrats à durée déterminée s'arrêtant au 31.12.2016 ne seront pas tous renouvelés. Toutefois, si l'entreprise réembauche du personnel dans le courant de l'année 2017 en raison de la reprise de commandes, les travailleurs dont le contrat n'a pas été reconduit, seront prioritaires, s'ils ont donné satisfaction.

Par contre, les travailleurs qui n'ont pas donné satisfaction (comportement au travail, trop nombreuses absences,...) pourraient être licenciés.

Enfin, le PV du CE du 26.01.2017 mentionne un remboursement de 73.000€ envers l'AVIQ, en raison du dépassement des quotas.

Dès lors, l'employeur apporte à suffisance la preuve des raisons économiques justifiant un licenciement.

b) le choix de Monsieur P.

Monsieur P. estime que le choix s'est porté sur lui parce qu'il était en période de congé parental, avait sollicité une prolongation de celui-ci, outre le fait de ses incapacités de travail.

Monsieur P., alors qu'il semble avoir une « bonne » santé, sollicite à partir du 01.09.2016, un congé parental à mi-temps.

Il justifie de nombreuses périodes d'incapacité de travail en 2016 avant son congé parental puisqu'il sera absent tout le mois de mars, 15 jours en avril/mai puis, sans discontinuer, du 17 avril au 30.08.2016.

Les attestations fournies par les collègues de travail, précisent que si les travailleurs sont « testés » en fonction de leurs aptitudes (rappelons qu'il s'agit d'engager des personnes avec handicap) Monsieur P. avait été jugé apte à toutes les fonctions.

Toutefois, progressivement, il s'est plaint de ne pouvoir exercer toutes les fonctions pour des raisons de santé pour ne plus s'occuper que d'une seule machine puis exclusivement des casiers.

Sa productivité avait donc considérablement baissé.

Pendant ses absences, il a fallu former d'autres travailleurs, tous n'étant pas aptes à travailler sur toutes les machines. (Le handicap de Monsieur P. est physique)

Monsieur L. précise en outre que le contrat « casier » s'est terminé et que Monsieur P. ne sachant/voulant plus travailler ailleurs, il n'avait plus sa place en paletterie.

La nécessité de procéder à des licenciements et à des non-renouvellements de contrats à durée déterminée outre le recours au chômage économique en raison de la baisse des commandes constituent des nécessités au sein de l'entreprise.

Le choix de licencier Monsieur P. plutôt qu'un autre travailleur, résulte de ses absences qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi qu'il l'a été précisé, le choix que l'employeur fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation

discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité¹⁰, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

Il est étranger à son congé parental, Monsieur P. ayant même été plus souvent présent à partir du 01.09.2016.

Dès lors ce chef de demande n'est pas fondé.

4.2.LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE :

4.2.1.Les dispositions légales¹¹

a)Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 commentaire du texte de la CCT précise :

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.

¹⁰ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

¹¹ Le tribunal reprend l'excellente analyse synthétique du tribunal, autrement composé, dans un jugement du 27 juin 2017, R.G. 16/1177/A , inédit

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement **sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.**

b) Son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹²:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution¹³.

Le rapport précédent la CCT n°109¹⁴ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des

¹² M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

¹³ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

¹⁴ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes

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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)¹⁵ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux¹⁶.

¹⁵ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

¹⁶ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.¹⁷

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité¹⁸, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹⁹ relatifs à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »*

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre²⁰.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.²¹

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement²²

¹⁷ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

¹⁸ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

¹⁹ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

²⁰ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

²¹ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

²² C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n°109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifsle commentaire du texte précisant que 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.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances et non au motif de la rupture peut donc toujours être invoqué ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage ce qui exclut toute interdiction de cumul. »

c)Quant aux motifs de licenciement

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement repose sur le demandeur.

Dans le cadre de la CCT n° 109, en cas de contestation du motif de licenciement, en présence d'une motivation spontanée ou régulière du licenciement - comme c'est la cas en l'espèce, la lettre de licenciement était motivée - , chaque partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

La question est donc de déterminer si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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.

4.2.2. En l'espèce

Ainsi qu'il l'a été précisé relativement au congé parental, l'employeur justifie à suffisance le licenciement par la nécessité d'assurer un bon fonctionnement de l'entreprise en suite à la fois, du dépassement des quotas qui impose des licenciements et des absences récurrentes de Monsieur P. qui, non fautives, n'en perturbent pas moins la section paletterie, celle qui doit être restructurée...

4.3. LE LICENCIEMENT EST ABUSIF

4.3.1. Les dispositions légales et leur interprétation jurisprudentielle

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n°109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs ...le commentaire du texte précisant que 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.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances et non au motif de la rupture peut donc toujours être invoqué ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage ce qui exclut toute interdiction de cumul.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci²³.

La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif ²⁴ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²⁵

Le caractère abusif du licenciement ne se déduit donc pas de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.²⁶

Jugé que :

« Pour apprécier le caractère abusif du licenciement, il convient de se placer au moment où l'employeur a pris sa décision et d'examiner les éléments qui étaient portés à sa

²³ C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

²⁴ C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

²⁵ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

²⁶ C.T. Liège (Namur), 13ème ch., 23/03/2010, R.G n° 209/8735

connaissance à ce moment (C.T. Gent, 2ème Ch., 6 octobre 1986, T.G.R. 1986, pp. 87 et suivantes). La faute constitue toujours un motif admissible de licenciement (voyez J. Clesse 'Congé et contrat de travail', Ed. scientil., Fac. Droit Liège, p. 182, voyez également M. Taquet et C. Wantiez, 'L'abus du droit de rupture', JT 1972, p. 4). Il n'est nullement requis que celle-ci ait été commise dans le cadre contractuel.

C'est partant à tort que l'appelante soutient que son licenciement est abusif dans la mesure notamment où il est fondé sur des faits relevant de sa vie privée.

Les faits de la vie privée peuvent en effet être considérés comme motifs de licenciement (voyez Cass., 3ème Ch., 9 mai 1987, JTT 1987; voyez également G. Hélin, 'Liberté de donner congé, protection de certains salariés et licenciement abusif', Orientations 1993, pp. 75 à 84 et plus particulièrement la page 84 et la jurisprudence citée; voyez P. Blondiau et C. Wantiez 'La rupture du contrat', in l'ouvrage collectif intitulé 'Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978', Ed. Story-scientia, 1989, p. 251).

La confiance de l'employeur à l'égard d'un de ses employés ou ouvriers peut être radicalement et définitivement ébranlée par des faits extérieurs à la sphère d'exécution du contrat (P. Blondiau et C. Wantiez, op. cit., p. 251).

Il y a lieu, de surcroît, de tenir compte, pour l'appréciation du caractère abusif ou non du licenciement, de la nature de l'entreprise (C.T. Mons, 3ème Ch., 23 décembre 1994, JTT 1995, pp. 141 et 142).

Ainsi que le précise avec pertinence l'intimé, la Gendarmerie, de par le rôle social qu'elle est amenée à exercer dans notre société, se doit de donner une image exemplaire. Elle est dès lors en droit d'exiger de tous les membres de son personnel une conduite irréprochable. »²⁷

4.3.2. Les circonstances du licenciement

1.

Le demandeur ne démontre pas de circonstances abusives liées à la manière dont le licenciement est intervenu.

L'employeur a payé une indemnité de rupture, il n'a pas donné de publicité à ce licenciement.

Les rapports de CE prévoient que le licenciement se ferait en priorité parmi le personnel justifiant de longues périodes d'absence.

Que Monsieur P. l'ait ignoré ou pas ne change rien aux faits dès lors que la réalité de ses incapacités de travail n'est pas contestée.

L'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL ne lui reproche d'ailleurs pas ses incapacités de travail mais en tire les conséquences quant au choix des personnes licenciées.

²⁷ C.T. Mons, 28 juin 1996, R.G. 13078, JURIDAT F-19960628-3

2.

Existence d'une discrimination²⁸

Monsieur P. invoque également une discrimination à son égard ; il a été licencié en raison de ses incapacités de travail.

« La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose 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.

Il y a dès lors lieu, autant que faire se peut, d'appliquer cette loi en se référant à la directive et aux indications de son interprète naturel, la Cour de justice de l'Union européenne, de façon à éviter toute contrariété entre le droit belge et le droit européen qui s'impose au juge belge.

En son article 3 et son article 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

L'article 14 de la loi anti-discrimination prohibe toute discrimination sur base des critères protégés et son article 18 prévoit en cas de violation de cette interdiction une indemnisation qui selon le choix de la victime sera soit forfaitaire, soit correspondante au dommage réellement subi par la victime.

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve est mis en place par l'article 28 de cette loi. 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. C'est donc alors l'employeur qui supporte le risque de la preuve.

Deux des critères protégés sont potentiellement pertinents et invoqués en l'espèce : l'état de santé et le handicap.

Ceci appelle deux observations.

La première est que si la directive 2000/78/CE interdit toute discrimination sur base du handicap, elle n'inclut pas l'état de santé dans les critères sur base desquels elle interdit la discrimination (en son article 1er, la directive ne vise que la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Au contraire, la Cour de justice de l'Union européenne s'est explicitement prononcée contre une extension de l'interdiction de discrimination au cas d'une « simple » maladie.

La seconde est qu'une maladie ne peut être considérée comme un handicap au sens de la directive que sous certaines conditions assez strictes. Il y a dès lors lieu de vérifier si M. T. est ou était porteur d'un handicap au sens de la directive 2000/78/CE et partant (aucune partie ne soutenant que le législateur belge avait entendu adopter une définition plus large) de la loi anti-discrimination. »

Notons de suite de Monsieur P. est porteur d'un handicap, comme tous les travailleurs occupés par l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL.

« Notion de handicap

²⁸ Le tribunal reprend des passages pertinents de C.T. Liège, 18 juillet 2017, R.G. 2016/AL/484, JURIDAT F-20170718-2

Dès 2006, il ressortait sans ambiguïté de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'une maladie ne peut être assimilée à un handicap. La Cour l'a exprimé dans l'arrêt Chacon Navas :

44 Toutefois, en utilisant la notion de «handicap» à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de «maladie». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

45 Le seizième considérant de la directive 2000/78 énonce que la «mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap». L'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour que la limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

46 La directive 2000/78 ne comporte aucune indication laissant entendre que les travailleurs sont protégés au titre de l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dès qu'une maladie quelconque se manifeste.

47 **Il résulte des considérations qui précèdent qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par la directive 2000/78.**

Cette jurisprudence a été confirmée et renforcée dix ans plus tard par l'arrêt Daouidi du 1er décembre 2016, dans lequel la Cour de Justice a précisé sa pensée :

37 Par sa cinquième question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que le fait qu'une personne se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, implique, à lui seul, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la notion de « handicap » visée par cette directive.

(...)

42 C'est la raison pour laquelle, à la suite de la ratification par l'Union de la convention de l'ONU, la Cour a considéré que la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C 335/11 et C 337/11, EU:C:2013:222, point 38 ; du 18 mars 2014, Z., C 363/12, EU:C:2014:159, point 76, ainsi que du 18 décembre 2014, FOA, C 354/13, EU:C:2014:2463, point 53).

(...)

45 Dès lors, si un accident entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, celle-ci peut relever de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, par analogie, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C 335/11 et C 337/11, EU:C:2013:222, point 41). »

(...)

55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère « durable », une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère « durable » de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. Il appartient dès lors en application de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme à notre Cour de se prononcer sur l'existence d'un handicap dans le chef de M. T. en examinant deux composantes :

- L'existence d'une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs
- Le caractère durable de cette limitation.

[...]

Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge.

Le choix des adjectifs « actuel ou futur » peut interpeler mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique. La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Il y a donc lieu de se référer aux travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.

Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leur collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche. Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée .

Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers , notre Cour considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé.

[...]

Il en découle que ce n'est pas l'état de santé actuel ou futur mais l'état de santé passé qui a justifié le licenciement. Il ne s'agit dès lors pas d'un licenciement en violation d'un critère protégé par la loi anti-discrimination. »

Un raisonnement similaire peut être retenu dans le cas de Monsieur P. La question de son handicap de départ ne se pose pas. Il a été reconnu comme tel par l'AVIQ et engagé comme tel par l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL.

Seule la question de la santé actuelle et future de Monsieur P. se pose.

Indépendamment de son congé parental, il justifie de très nombreuses absences du travail pour raison médicale dès 2015 et surtout en 2016.

Ainsi, il a été apte au travail²⁹ :

- Les 18 et 19 janvier 2016
- Du 1^{er} au 22 avril 2016
- Du 5 au 13 mai 2016 **soit 25 jours sur 8 mois, avant son congé parental.**
- Du 1^{er} septembre au 7 octobre 2016
- Du 14 octobre au 17 novembre 2016

Il n'y a donc pas violation de la loi relative à la discrimination dans le choix de licencier un travailleur dont l'état de santé, dans le passé, a entraîné de nombreuses absences.

Quant à la désorganisation du travail que de telles absences peuvent produire, il faut à nouveau se rapporter au contexte particulier de l'entreprise.

Si Monsieur P. justifie d'un handicap physique et reste apte, en théorie, pour utiliser toutes les machines, ce n'est pas le cas de tous les travailleurs occupés soit en raison de leur handicap physique, soit en raison de leurs aptitudes, intellectuelles ou autres. Pour leur propre sécurité, certaines personnes ne peuvent utiliser certaines machines tout en restant aptes pour d'autres.

Les absences de Monsieur P., même si elles sont médicalement justifiées, ce qui n'est pas contesté, entraîne une obligation d'adapter le travail de chacun, en fonction de ses présences/absences : formation d'autres travailleurs, probablement de plusieurs autres travailleurs selon les machines à utiliser, d'où perte de temps et de productivité avec la nécessité de remettre certains travailleurs à niveau à chaque nouvelle absence de Monsieur P., risque de paralysie partielle de la section si les travailleurs nouvellement formés ne sont pas « interchangeables » aux machines et sont eux-mêmes absents, difficultés liées à retirer un travailleur de son poste de remplacement lors du retour Monsieur P.,....

Certes, il s'agit peut-être de collègues de travail difficiles à gérer. Quoiqu'il en soit, ce sont les autres travailleurs qui doivent supporter les conséquences de ces changements réguliers aux différents postes de travail.

3.

La partie demanderesse invoque le défaut d'audition préalable au terme d'un long développement d'analyse doctrinale et jurisprudentielle.

Le Tribunal a déjà jugé³⁰ que l'obligation d'audition préalable n'est pas prévue comme telle en droit belge mais peut découler du principe d'exécution de bonne foi des contrats et de l'abus de droit interprété³¹ à la lumière des dispositions internationales dont l'article 7 de la convention n°158 de l'OIT du 22/06/1982³² outre l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 24 de la Charte sociale européenne révisée.

²⁹ Relevé effectué sur base des certificats et en excluant les weekends

³⁰ T.T. Dinant, 2ème ch., 20.01.2014, RG 12/1547/A ; T.T. Dinant, 2ème Ch., 20 octobre 2014, R.G. 14/776/A et jurisprudence constante de ce tribunal.

³¹ Et ce, nonobstant l'absence de ratification de ce texte par la Belgique

Voir notamment l'arrêt DEMIR et BAYKARA contre la TURQUIE n° 34503/97 du 12/11/2008 de la CEDH quant aux méthodes d'interprétation à utiliser par le juge national : une règle de droit international qui n'est pas ratifiée par un état reste une source d'interprétation nonobstant l'absence de force obligatoire, s'agissant d'une règle pertinente qui fait l'objet d'un consensus en droit international et équivaut ainsi à un principe général ; voir également l'opinion séparée du juge Pinto de Albuquerque sous l'arrêt KMC c. la Hongrie du 10/07/2012 de la C.E.D.H. (Chr. D.S., 2013, 07, pages 399-400) et l'abondante doctrine publiée sur cette question de la motivation du licenciement et de l'audition préalable (la revue Chr. D.S., 2013, 07 est intégralement consacrée à cette question soulevée essentiellement dans le secteur public)

³² Le Tribunal du travail de BXL (20/02/1992, chr.D.S., 1993,86) a fait une application de ce principe face à un licenciement pour motif grave.

Le défaut d'audition préalable n'entraîne en soi pas de nullité ni, en conséquence, une quelconque possibilité de réintégration mais bien, le cas échéant, une indemnisation par équivalent.³³

En ses conclusions Monsieur P. précise :

« Attendu que le dommage subi par le concluant réside dans la perte d'une chance de voir son contrat renouvelé.

Que le droit belge admet traditionnellement que la perte d'une chance puisse constituer un dommage réparable.

[...]

Qu'à aucun moment il n'y a eu une « audition » pouvant être considérée comme un préalable à un licenciement en bonne et due forme.

*Qu'à aucun moment, la défenderesse n'a tenté de trouver une solution avec le concluant, qui a été **licencié purement et simplement.***

*Qu'il **n'a pas pu se défendre ni encore se faire assister lors d'un entretien qui aurait pourtant pu avoir l'utilité d'échanger les arguments des parties en cause.***

Que la défenderesse précise que le licenciement serait lié aux prétendues raisons économiques de fonctionnement de l'entreprise - ce qui n'est pas prouvé - mais n'implique pas qu'une audition préalable ne devait pas être organisée.

Qu'ainsi, l'audition préalable a pour but de permettre au travailleur concerné de se défendre contre des allégations formulées contre lui.»

Ces arguments ne sont pas pertinents.

En l'espèce, le dommage qui consisterait en la perte d'une chance de maintenir son emploi ne peut être retenu sachant que Monsieur P. prestait sous contrat à durée indéterminée. Son contrat n'avait pas à être renouvelé.

La réalité des raisons économiques est établie de même que la nécessité de licencier du personnel ou de ne pas renouveler de contrat à durée déterminée dans la section paletterie.

Pour établir son dommage, Monsieur P. doit prouver que suite à cette audition, le choix de l'employeur se serait porter sur un autre travailleur.

Par ailleurs, Monsieur P. n'avait pas à se « défendre d'allégation portée contre lui », rien ne lui étant reprochée, l'employeur faisant le constat des incapacités de travail, ce qui reste une donnée objective.

4.

Il est acquis que l'employeur est le seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.³⁴

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes³⁵ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi

³³ Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, 18 juin 2007, 3ème Chambre, RG 180.476, en cause de F.I. C/ La Province du Hainaut.

³⁴ Idem qui se réfère à la jurisprudence constante de la C.T de Liège et de Mons notamment.

³⁵ « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré

Ainsi et par exemple, un licenciement peut être abusif si il est établi qu'il intervient pour un motif futile, en jetant le doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur ou avec une publicité donnée au congé portant à la connaissance du personnel la raison invoquée à l'appui de la rupture du contrat³⁶, de publicité dénigrante ou mensongère, en nuisant au reclassement professionnel du travailleurs.³⁷

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012³⁸ illustre les principes comme suit, notamment :

« (...) Ainsi a été jugé abusif le licenciement d'un employé fondé sur des motifs futiles ou fallacieux et assorti d'accusations de fraude infondée.

En portant des accusations graves à l'appui du licenciement et/ou en déposant une plainte à la légère pour asseoir sa conviction, alors qu'il s'avère que les faits ne sont pas établis, l'employeur commet une faute rendant le licenciement abusif (...) »

Une plainte déposée avec légèreté porte atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur (Cf. Cour trav. Liège, 2^e ch., 26 novembre 202, R.G. n°30.303/01). Par contre, lorsque le dossier établit des vols et que la plainte a pour objectif d'obtenir la preuve que d'autres vols ont été commis, la plainte n'est pas source d'un abus (Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 décembre 2003, R.G. n°32.226) »

L'EXÉCUTION PROVISOIRE :

Cette matière est régie par les articles 1397 et s. du Code judiciaire.

L'exécution provisoire permet l'exécution de la première décision sans attendre le sort qui lui sera réservé en degré d'appel, mais de manière provisoire : si la décision est réformée en degré d'appel, la partie adverse pourra obtenir le remboursement ou la réparation en raison de l'exécution effectuée à tort.

Selon l'article 1397 nouveau du Code judiciaire, *« sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »*

Cette modification est intervenue par l'article 41 de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice, dite « loi Pot Pourri I »

L'article 50 de la même loi dispose que :

“Les articles 14 à 17 s'appliquent aux affaires dont la juridiction est saisie, ou qui, en application de l'article 1253ter/7, § 1^{er}, sont ramenées devant le tribunal à partir du 1^{er} janvier 2016. Les articles 41 à 48 s'appliquent aux affaires introduites à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »

³⁶ Idem référence 2

³⁷ C.T. BXL, 03/01/2012, 4^{ème} ch., RG 2010/AB/842

³⁸ C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

En l'espèce, c'est donc l'article 1397 ancien qui s'applique.

L'exécution provisoire permet l'exécution de la première décision sans attendre le sort qui lui sera réservé en degré d'appel, mais de manière provisoire : si la décision est réformée en degré d'appel, la partie adverse pourra obtenir le remboursement ou la réparation en raison de l'exécution effectuée à tort.

Le juge apprécie souverainement l'opportunité d'assortir sa décision de l'exécution provisoire.

Pour l'ordonner, le juge doit tenir compte de « l'urgence du besoin que la condamnation doit satisfaire, du risque d'insolvabilité du débiteur qui peut cependant être neutralisé par le biais d'une saisie conservatoire, (de) l'incontestabilité de la dette, (de) l'ancienneté et/ou importance de la dette, (des) réticences, atermoiements, résistances injustifiées du plaideur de mauvaise foi et généralement (des) moyens dilatoires utilisés par le débiteur »³⁹

En l'espèce, la question de l'exécution provisoire est sans intérêt, Monsieur P. succombant dans ses demandes.

LES DEPENS :

Monsieur P. demande à ce que l'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL soit condamné aux dépens liquidés à 2.400€ et subsidiairement, qu'ils soient compensés ou réduits à leur minimum, en raison du manque de complexité du litige.

L'A.S.B.L. VILLAGE n°3 NAMUPAL réclame l'indemnité de procédure de 1.320€.

Monsieur P. succombant, il lui appartient de supporter ses dépens.

Il sollicite la réduction de ceux-ci à leur montant minimal soit 750€.

Compte tenu des ressources de la famille constituées d'indemnités assurance maladie invalidité (épouse) et allocations de chômage montant forfaitaire (Monsieur P.), outre la présence de 3 enfants et les charges raisonnables d'un ménage de 5 personnes, il convient de faire droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande et la dit NON fondée

Déboute Monsieur P. de ses prétentions

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

³⁹ G. de LEVAL, traités des saisies, facultés de droit de Liège, 1988, p.560, n°270

Condamne Monsieur P. aux dépens liquidés à 1.320€ et réduits à 750€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne)

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant, composée de :

Corinne GUIDET, Vice-présidente du siège,

DE KEYSER Paul, juge social représentant les employeurs

JACQUEMIN Emmanuel, juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame GILLES, greffier

A. GILLES

Le greffier

E. JACQUEMIN P. DE KEYSER

Les juges sociaux

C. GUIDET

Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience **du cinq octobre deux mille dix-huit**, par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège – division de Dinant, siégeant au Palais de Justice de Dinant, par **Madame GUIDET**, président la chambre, assistée de **Madame GILLES**, greffier qui signent ci-dessous

A. GILLES

Le Greffier

C. GUIDET

Le juge président la chambre