



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2018 /
Date du prononcé 9 Novembre 2018
Numéro du rôle 17/469/A
En cause de : / ASBL SAINT VINCENT

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

**TRIBUNAL du travail de Liège - Division
DINANT**

3^{ème} chambre - Dinant

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - Demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109), à l'indemnité pour licenciement abusif et à une amende administrative – Demande non fondée

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

En cause de :

Monsieur S

Partie demanderesse

Ayant pour conseil Maîtres REMY-BARTHELEMY – ROUARD et MATERNE, et comparaissant par Maître SPITHAELS, Avocats à 5500 Dinant, rue L&V Barré 32

Contre :

L'A.S.B.L. SAINT VINCENT, inscrite à la BCE sous le n° 0413.816.648, dont le siège social est sis à 5530 Yvoir, rue du Redeau, 64

Partie défenderesse

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

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 12.07.2017
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire en date du 06.10.2017
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 05.12.2017
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 08.02.2018
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 05.04.2018
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 05.06.2018
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 08.07.2018
- les ultimes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 22.08.2018
- 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 05.10.2018, 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.

La demande principale :

La partie demanderesse demande au tribunal :

- De dire que la motivation du licenciement ne respecte pas le prescrit de la convention collective n°109 ;
- De dire le licenciement manifestement déraisonnable et de condamner la partie défenderesse au paiement d'une amende civile conformément à la convention collective n°109 ;
- De dire le licenciement abusif et de condamner la partie adverse à la réparation du dommage ;
- De condamner la partie défenderesse à payer au concluant la somme de 10.000 € au titre de l'amende civile et de l'indemnité pour licenciement déraisonnable, ainsi que la somme de 5.000€ à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, sous réserve de majoration et de diminution en prosécution de cause, et actuellement la somme provisionnelle de 5.000€ ;
- De majorer la somme des intérêts au taux légal depuis la rupture du contrat du 15/12/16 ainsi que des intérêts judiciaires ;
- De condamner la partie défenderesse aux entiers frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure ;

Les faits :

Monsieur S a été engagé par l'A.S.B.L. SAINT VINCENT en qualité d'ouvrier sous contrat à durée déterminée du 20.04.2011 au 19.07.2011 puis sous contrat à durée indéterminée à partir du 20.07.2011¹.

Une rupture de commun accord intervient le 28 mai 2014 avec effet au 31.05.2014².

Un nouveau contrat à durée indéterminée est conclu avec effet au 03.06.2014, dans le programme APE³.

Le 15.12.2016, ce contrat est rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 35 jours et 12 semaines, prenant cours le 16.12.2016⁴.

La lettre de licenciement n'est pas motivée.

Le C4 mentionne « récidives de propos racistes par rapport aux résidents demandeurs d'asile. Propos dénigrants par rapport au personnel de la Croix Rouge. Avances et propositions faites à l'égard des femmes mariées résidentes de la Croix-Rouge »⁵

¹ Pièce 1 et 2 dossier défendeur

² Pièce 3 dossier défendeur

³ Pièce 4

⁴ Pièce 5

Les faits reprochés à Monsieur S constituent la récidive de comportements inadéquats déjà soulevés auparavant.

En date du 11.06.2015, Monsieur S recevait un avertissement pour manque d'assiduité au travail et passivité caractérisée.

Le 22.10.2015, Monsieur W. dénonce le comportement de Monsieur S en ces termes :

« Par la présente, je souhaiterais vous faire part du comportement plus qu'intolérable de Monsieur S :

1° Monsieur S tient des propos racistes à l'égard des résidents et des membres de la Croix-Rouge! Voici quelques exemples des propos tenus :

"- Saloperie de marocain, retourne dans ton pays;

- Crasse de merde quand il s'adresse aux réfugiés;

- Si je gagne au lotto, j'achète le camp d'Auschwitz et je ré-ouvre les fours;"

2° Monsieur S n'hésite pas auprès de ses collègues de me traiter de "grande pourriture", insister sur le fait que je ferais mieux de faire le carnet plutôt que de participer à des réunions à la con!!

3° Monsieur S se permet d'être odieux avec ses collègues, notamment en traitant Mr L de "sale Français", Mr E de "gros tique" et j'en passe...

4° Malgré plusieurs rappels à l'ordre, Monsieur S ne réalise pas les tâches de travail demandées mais par contre réalise divers travaux pour son compte privé et ce, pendant son temps de travail et avec la matière première de l'institut!

Je voudrais vous demander, Monsieur le Directeur, de bien vouloir prendre les sanctions nécessaires afin de mettre fin à ce comportement inacceptable et qui entraîne une mauvaise ambiance au sein de mon équipe. !!!!!!!!!!! »

Le lendemain se tient une réunion dont voici le compte rendu.

« Compte rendu de l'entrevue du 23 octobre 2015 avec le travailleur de l'A.S.B. L. Saint Vincent suite à la lettre reçue le 22 octobre 2015 du responsable des ouvriers par Monsieur Guy V

Circonstances :

Cette entrevue a été tenue, en urgence, par Monsieur Guy V et Monsieur J.P. d , administrateur, suite à la réception d'une lettre du responsable des ouvriers de Saint-Vincent, étayées par plusieurs témoignages écrits d'ouvriers de cette A.S.B.L., faisant état de ce que leur collègue entendu ce jour aurait tenu, devant eux, d'abord, lors de repas de midi, des propos racistes à l'encontre des réfugiés hébergés au centre de la Croix Rouge à Yvoir, entre autres : « sales Marocains, j'achèterais bien Auschwitz, etc.. », ensuite qu'il aurait tenu, à l'encontre cette fois de certains de ses collègues de travail, des propos blessants voire insultants tels que « sale tic » ou « sale français » ou enfin qu'il aurait refusé d'exécuter certains ordres de travail ou encore aurait travaillé pour son compte avec du matériel de l'A.S.B.L.

Audition de l'intéressé seul :

1-1-Monsieur Guy V fait entrer et asseoir l'intéressé et porte à sa connaissance de ce que l'A.S.B.L. aurait été mise au courant des propos à caractère xénophobe qui lui sont attribués précisant que ceux-ci ont été proférés lors de repas de midi en présence de ses collègues ; que de même, toujours dans ce cadre, soit en présence de ses collègues et hors la présence du ou des offensés, il aurait porté des propos offensant à l'égard de la Croix Rouge et de ses représentants L'intéressé nie dans un premier temps formellement les avoir formulé. Il affirme qu'il ne sait pas pourquoi « on » lui attribue de tels propos qui, s'ils avaient été vrais, seraient inacceptables.

Lorsque nous lui faisons remarquer que les accusations émanent de certains de ses collègues, dont nous refusons dans un premier temps, de lui dévoiler l'identité, il réplique, s'adressant aux deux administrateurs qui l'interrogent, que c'est nous qui le traitons de raciste et lui imputons les propos que nous lui avons rapporté.

Monsieur V lui lit alors des extraits de la lettre de son supérieur hiérarchique ainsi que des témoignages écrits de deux de ses collègues. Il fait à ce moment état de ce que peut-être il a prononcé certains propos, mais en tous les cas pas celui relatif à Auschwitz, mais qu'il l'a fait sur le ton de la plaisanterie évidente et que c'étaient uniquement des plaisanteries. (souligné par le tribunal)

Il ajoute qu'il s'entend très bien avec les réfugiés étrangers hébergés et n'a jamais eu de mot avec eux.

Il-2-Quant à la question des propos blessants tenus à l'encontre de certains de ses collègues, il répond que l'ambiance est très bonne avec ses collègues de travail et que jamais il n'a eu d'accrochage avec l'un d'eux. Il ajoute que, si certains de ses collègues lui attribuent certains propos racistes à l'encontre des réfugiés hébergés et certains propos blessants à l'égard de ses collègues, « c'est parce qu'on le leur a demandé ». Interrogé sur celui qui, selon lui, le leur aurait demandé et pourquoi ses collègues lui prêteraient de tels propos, il répond aux deux questions qu'il ne sait pas.

Audition de l'intéressé en présence de son supérieur hiérarchique :

Il-1-Dans le souci de dégager le fin mot de l'histoire et afin d'éviter toute erreur d'appréciation, face aux dénégations et nuances de l'intéressé, Monsieur V décide de le confronter à son supérieur hiérarchique, le responsable des ouvriers, et à ses deux collègues qui l'accusent par écrit. Ces deux derniers, l'un étant en congé et l'autre incontactable, ne seront pas entendus, au contraire de leur responsable hiérarchique.

Il-2-Le responsable des ouvriers déclare qu'il n'a rien constaté de ce qui était dénoncé en personne car lui est occupé sur le site du Sacré Cœur alors que l'ouvrier l'est sur le site de Notre Dame de Lourdes. Pour cette raison également, il ne prend pas ses repas avec l'ouvrier concerné par la plainte.

Il-3-Par contre, élément nouveau, le responsable des ouvriers fait état de ce que « Alex » (NB sous-directeur de la Croix Rouge) l'a interpellé à plusieurs reprises et s'est plaint à lui de ce que l'ouvrier concerné aurait tenu de tels propos dénigrants et racistes en présence de réfugiés lesquels, « s'ils ne parlent pas le français, le comprennent », le lui ont rapporté et s'en sont donc plaints à lui, sous-directeur. Confronté à la déclaration de son supérieur hiérarchique, l'ouvrier mis en cause nie absolument et formellement avoir tenus des propos racistes en présence des réfugiés bénéficiaires.

Il-4-Quant aux propos racistes repris dans sa lettre d'hier, le responsable des ouvriers déclare qu'il n'a rien constaté par lui-même mais que ce sont les collègues de la personne mise en cause qui le lui ont rapporté, raison pour laquelle il leur a demandé de consigner leurs témoignages par écrit, témoignages qui reposent au dossier. L'intéressé confirme à nouveau que ses propos doivent être replacés dans leur contexte et que s'il les a prononcés, c'était sur le ton de la plaisanterie.

Il-5-Quant au reproche confirmé par son supérieur d'avoir refusé de faire un travail, il le nie aussi, il dit qu'on le prend au pied de la lettre. C'est vrai qu'il l'a parfois déclaré mais finalement il a toujours presté le travail demandé. Il ne voit dès lors pas quel reproche peut lui être fait.

Il-6-Il nie, par contre, absolument avoir effectué des travaux pour son propre compte sur son lieu de travail.

Il-7-Quant aux reproches de grossièreté en présence de ses collègues et aux propos blessants adressés à deux d'entre eux - « Gros tic » et « sale français », il confirme à nouveau que l'ambiance est bonne entre lui et ses collègues, nie avoir eu des comportements grossiers mais admet, cette

fois, que, s'il peut avoir dit à ses collègues « sale tic » et « sale français », c'était là aussi chaque fois sur le ton de la plaisanterie.

L'intéressé n'ayant rien à ajouter, il est mis fin à son audition.

Suite à apporter à l'audition :

Suite à celle-ci, Monsieur V va se renseigner auprès du sous-directeur de la Croix Rouge sur la véracité et la réalité des dires et des plaintes éventuels de certains résidents étrangers en réaction aux propos racistes attribués à notre ouvrier à leur rencontre. »

L'employeur poursuit l'enquête quant aux propos tenus par Monsieur S
Madame G, de la Croix-Rouge dénonce, à charge de Monsieur S des faits d'avance et de propositions à l'égard d'une résidente qui souhaite garder l'anonymat, des propos dénigrants à l'égard de Monsieur F et de Monsieur J et des propos racistes envers les résidents demandeurs d'asile⁶.

Ces propos sont confirmés par Monsieur P⁷,

Le 21/12/2016, Monsieur S, par l'intermédiaire de son conseil, sollicite de l'employeur qu'il précise les motifs du licenciement.

Le 16.01.2017, l'employeur précise les motifs comme suit :

« Les motifs du licenciement de Monsieur S sont les suivants :

1. Manque d'assiduité au travail et passivité caractérisée, (avertissement: 11/06/2015)
2. Injures racistes à l'égard des résidents de la Croix-Rouge et son personnel. Je suis en possession de 4 témoignages écrits de ses collègues qui ne pouvaient plus supporter le comportement raciste de monsieur S
3. Ayant fait part de ces comportements au conseil d'administration, monsieur S a été auditionné par Monsieur Jean-Philippe d., administrateur, en ma présence. Audition réalisée le 23/10/2015.
4. En date du 12/12/2016, Monsieur S retombe dans ses travers qui débouchent sur une plainte d'un employé de la Croix-Rouge à sa hiérarchie qui émet ses doléances par courriel du 12/12/2015 dont Je vous cite les éléments principaux: 1. Monsieur S a fait des avances et des propositions à une réfugiée mariée ce qui est culturellement inadmissible pour la résidente et sa famille. 2. Monsieur S a tenu des propos dénigrants et profondément désagréables quant à l'attitude au travail de deux personnes émergeant au personnel de la Croix- Rouge, dont le sous-directeur. 3.Des propos racistes sont très régulièrement tenus ce qui porte préjudice au lien social indispensable dans le travail de proximité avec les résidents demandeurs d'asile. Ces propos sont tout-à-fait condamnables. Ces comportements ne sont pas acceptables et la distance professionnelle doit être maintenue afin de travailler dans un contexte stable et confiant.
5. A la date du 09/12/2016, monsieur S est surpris dans l'obscurité du soir avec une camionnette en dehors de ses horaires de travail à hauteur de l'atelier. Pour y faire quoi? Comme nous n'avons pas de réponses claires, nous n'avons pas pris cet étrange comportement comme motif de licenciement contrairement aux points précédents. Quoiqu'il en soit, la confiance avec ce travailleur est irrémédiablement rompue et nous empêche de poursuivre une quelconque collaboration. A ce stade nous ne porterons pas plainte pour Injures et comportement raciste parce que nous n'avons pas la volonté de nuire »

⁶ Pièce 11

⁷ Pièce 10

Sommé par le Conseil de Monsieur S de fournir les preuves de ces faits, l'employeur précise qu'il les fournira en justice, s'ils sont contestés, dès lors que les témoignages ne sont pas anonymes.

Monsieur W confirme les propos racistes tenus par Monsieur S ses propos dénigrants et son manque d'assiduité au travail⁸, de même que Monsieur L.⁹, Monsieur P.¹⁰ et Monsieur J.¹¹.

Le témoignage de Monsieur J. est particulièrement éloquent à ce sujet.

Voici les propos qu'il place dans la bouche de Monsieur S : qu'on brule tout saloperie d'arabes, qu'on « rerouvre » le camp d'Auschwitz, que les handicapés et les malades, on les extermine, que mon responsable est un incompetent, un gros con et un fainéant, que Monsieur ?, dit le Bicquet est un incompetent et que Gigi(?) dit le (?) est bon pour la pension et qu'on change sa pile !, qu'on brûle le centre pour faire un parking, que les africains sont des singes,....

Sont joints également d'autres témoignages, tous dans le même sens.

Fondement :

1.1. L'AMENDE CIVILE - LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

1.1. En droit

1.1.1. Le texte

L'article 38 de la loi sur le statut unique¹² a mis fin à l'application de l'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La CCT n°109 du 12.02.2014 prise en application de cet article 38 de la loi sur le statut unique, vise en conséquence à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La procédure à suivre est fixée par les articles 4 à 6 de la CCT :

-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

⁸ Pièce 21

⁹ Pièce 22

¹⁰ Pièce 23

¹¹ Pièce 24 et 25

¹² Loi du 23.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, MB 31-12-2013, EV 01-01-2014

du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4)

-par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sort ses effets, lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi.

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

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

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur, pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

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

L'article 7 sanctionne le non – respect des obligations de l'employeur :

-§ 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 (licenciement manifestement déraisonnable).

1.1.2 Son interprétation

La CCT 109 n'a pas instauré une obligation générale de motivation a priori du licenciement mais bien une obligation de justification de celui-ci a posteriori et sur demande du travailleur licencié¹³

La lettre recommandée devant contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, visée à l'article 5 de la CCT n° 109 est un document juridiquement distinct du formulaire C4.

¹³ M.STRONGYLOS, R.CAPART, G.MASSART, « Le statut unique ouvrier-employé, Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013 », Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2014, p.124

Il s'agit de deux obligations distinctes découlant de deux législations différentes dont la logique veut qu'elles se confirment sur le fond¹⁴.

La procédure à respecter sur base de la CCT n°109 vise des formes et des délais.

La forme exigée est l'écrit à notifier par lettre recommandée aussi bien dans la demande que dans la réponse.

La question de la sanction du défaut de l'usage formel d'un envoi recommandé est posée : s'agit-il seulement d'une question probatoire ou d'une formalité prescrite elle-même à peine de nullité ?

Une doctrine estime qu'il s'agit uniquement d'une formalité imposée à des fins probatoires sans que la CCT ne l'exige à peine de nullité¹⁵.

Une autre retient que le travailleur et l'employeur doivent respecter une procédure écrite formelle et des délais déterminés¹⁶.

Lorsque l'employeur décide de communiquer spontanément les raisons pour lesquelles il décide de mettre fin au contrat de travail, aucune forme particulière n'est imposée par la Convention concernant les modalités à respecter. Toutefois, la meilleure preuve consiste en un envoi par courrier recommandé ou une remise à la main mais avec copie signée pour réception par le travailleur.¹⁷

Si, après avoir réceptionné les motifs de licenciement, le travailleur demande des explications complémentaires, l'employeur n'est pas tenu d'y répondre.

1.1.3. Par « motifs concrets », il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Il ressort en effet du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. »

Cela suppose donc un aperçu descriptif des fautes reprochées, de l'inaptitude du travailleur et/ou des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en des termes suffisamment clairs.

Ainsi que le relève le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, « si le terme « aperçu » » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;

¹⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.208 contra S.GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRAABELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà- de nombreuses questions ? » Chron.D.S. 2014, p.3, 144 et 145

¹⁵ S. GILSON et F. LAMBINET, « Et la motivation du licenciement fut ! », B.S.J., 2014, p.7

¹⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.206

¹⁷ S. Gerard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S., 2014/03, pp. 144 et suivantes.

- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire »¹⁸.

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

1.2.Application au cas d'espèce

L'employeur considère qu'il n'était pas tenu de répondre à la demande du travailleur dès lors que la demande n'a pas été faite par recommandé. Néanmoins, il a fourni les éléments sur lesquels reposait le licenciement et ceux-ci sont suffisamment précis pour que Monsieur S¹ sache ce qui lui est reproché.

La partie demanderesse précise avoir respecté la procédure prévue par la CCT n° 109 même si sa demande n'a pas été adressée par recommandé. Les motifs qui ont été communiqués ne sont pas satisfaisants et sont contestés.

Le tribunal

La question essentielle est celle de savoir si une demande de motivation adressée par simple courrier à l'employeur répond au prescrit de la CCT 109.

La doctrine est partagée, la jurisprudence également.

Le tribunal penche pour la caractère probatoire de ce recours au recommandé dès lors que cette CCT a pour objectif de permettre au travailleur de connaître les motifs concrets de son licenciement.

Ainsi le rapport préalable à la CCT 109 expose :

« 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 démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent (informel et/ou formel) entre l'employeur et le travailleur tout au long de la carrière. Un éventuel entretien préalable, lorsque l'employeur a l'intention de licencier, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

¹⁸ Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

Ni le travailleur ni l'employeur n'ont utilisé la formalité du recommandé. Mais chacun a reçu les courriers/courriels de l'autre et les délais ont été respectés.

Quant au fond, l'employeur a communiqué les motifs justifiant le licenciement de manière suffisamment concrète.

Même si Monsieur S n'est pas d'accord avec les motifs invoqués estimant en outre qu'ils ne sont pas établis, il ne peut contester en avoir pris connaissance.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

2.1. En droit

2.1.1. 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 était 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.

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 cumulaire 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.**

2.1.2.Son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹⁹:

- 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 constitution²⁰.

Le rapport précédent la CCT n°109²¹ 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 motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

¹⁹ 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

²⁰ 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

²¹ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

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)²² 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 légaux²³.

²² 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

²³ 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.²⁴

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'opportunité²⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010²⁶ 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 rompre²⁷.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.²⁸

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 fonctionnement²⁹

²⁴ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

²⁵ 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

²⁶ 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

²⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

²⁸ 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

²⁹ 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

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.

2.1.3. Les motifs de licenciement

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable 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 le 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.

2.1.4 L'audition préalable

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.

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

Monsieur S estime avoir subi un dommage par suite de l'absence d'audition, ce dommage étant décrit comme la perte d'une chance de maintenir son emploi.

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.

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.

Cet argument n'est pas pertinent.

Monsieur S a été entendu le 23.10.2016 concernant les faits lui reprochés. Il est informé à l'issue de cette audition que l'enquête se poursuivra.

Il résulte en outre du dossier déposé ensuite que ces reproches s'avéraient réels, que d'autres comportements dénigrants étaient adoptés, les langues se déliant.

2.2.En l'espèce :

L'A.S.B.L. SAINT VINCENT doit apporter la preuve des faits reprochés à Monsieur S. Monsieur S doit établir que son licenciement était manifestement déraisonnable par rapport aux faits reprochés.

1.

L'employeur apporte à suffisance la preuve des comportements reprochés à/propos tenus par Monsieur S par les témoignages unanimes et concordants des personnes qui les ont entendus/observés.

Monsieur S ne conteste qu'à mi-mot avoir tenu de tels propos manifestement racistes. Mais, s'il les a tenus, c'était pour plaisanter! On en plaisante pas avec ce genre de choses !

2.

Les motifs invoqués sont liés au comportement de Monsieur S. Ses propos sont manifestement racistes et dénigrants à l'égard des résidents et de ses collègues de travail. Même si Monsieur S en minimise la portée en précisant qu'il plaisantait, ses propos sont inadmissibles.

Ils étaient d'ailleurs mal acceptés par ses collègues. Ils les mettaient mal à l'aise. Il ne faut pas perdre de vue qu'en outre, Monsieur S travaille en présence de demandeurs d'asile placés par FEDASIL au centre de la Croix Rouge qui jouxte son lieu de travail.

3.

L'absence d'audition n'a pas porté préjudice à Monsieur S son licenciement étant inéluctable. Le tribunal s'étonne d'ailleurs qu'il n'ait pas été licencié sur le champ pour motif grave.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

3. LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Monsieur S estime son licenciement abusif.

3.1 Les dispositions légales

3.1.1.Abus de droit

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

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-ci³⁴. C'est la base invoquée par Monsieur S

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.

Le travailleur 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 abusif³⁵ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).³⁶

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.³⁷

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.³⁸

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes³⁹ :

- 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 insouciante 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
- 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 contrat⁴⁰, de publicité dénigrante ou mensongère, en nuisant au reclassement professionnel du travailleurs.⁴¹

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012⁴² illustre les principes comme suit,

³⁴ C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

³⁵ C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

³⁶ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

³⁷ C.T. Liège (Namur), 13ème ch., 23/03/2010, R.G n° 209/8735

³⁸ Idem qui se réfère à la jurisprudence constante de la C.T de Liège et de Mons notamment.

³⁹ « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

⁴⁰ Idem référence 2

⁴¹ C.T. BXL, 03/01/2012, 4ème ch., RG 2010/AB/842

⁴² C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

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) »

3.1.2. Le texte de la CCT n° 109 : la question du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de celle liée au licenciement abusif

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

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.**

Son interprétation

Le tribunal se réfère ici au développement repris au point 2.1.2. ci-dessus.

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.

3.2. Les circonstances du licenciement sont-elles abusives ?

Monsieur S estime que les circonstances de son licenciement sont abusives dès lors que son employeur lui a demandé, le 13.12.2017, de rendre ses clés, sans lui donner d'explications et en le laissant dans l'incertitude pendant deux jours.

Par ailleurs, l'employeur a attendu janvier pour lui remettre son formulaire C4, certificat de chômage et y a mentionné un motif inexact, ce qui a entraîné dans son chef une indemnisation tardive.

La remise des clés résulte d'un courriel du Conseil de Monsieur S à l'A.S.B.L. SAINT VINCENT en date du 16/12/2017, dans lequel il est fait référence à l'invitation à remettre ses clés mardi, (soit le 12 et non le 13/12). Ce fait est contesté par l'employeur.

Le courrier unilatéral du Conseil de Monsieur S ne peut valoir preuve de ce fait.

Le C4 est daté du 22/12/2016. Il mentionne comme motif de licenciement : *« récidive de propos racistes par rapport aux résidents demandeurs d'asile. Propos dénigrants par rapport au personnel de la croix Rouge. Avances et propositions faites à l'égard de femmes mariés résidentes de la croix rouge »*

Il mentionne que l'indemnité de congé couvre la période du 16.12.2016 au 13.04.2017.

Monsieur S n'était pas indemnisable avant le 14.04.2017. Le fait que le C4 ait été délivré, non pas en janvier mais 8 jours après la fin des relations contractuelles n'a donc occasionné aucun dommage dans le chef de Monsieur S.

Quant aux motifs indiqués, ce sont ceux invoqués par l'employeur lors du licenciement. Sauf à commettre un faux, l'A.S.B.L. SAINT VINCENT ne pouvait en indiquer d'autres sur le C4.

Monsieur S reste en défaut d'établir qu'il a effectué lui-même les démarches à l'ONEm dans les délais requis ou qu'il aurait été sanctionné par l'ONEm suite à son licenciement.

Monsieur S n'établit nullement qu'il aurait en outre été « trainé dans la boue » par son employeur, dans le cadre du licenciement.

Ce chef de demande n'est pas établi.

4. Les dépens et les intérêts

Monsieur S succombant dans tous ses chefs de demande, celle relative aux intérêts sur les sommes dues est devenue sans objet.

Les dépens ne sont pas liquidés par la partie demanderesse dans ses conclusions de synthèse.

La partie défenderesse les liquide à la somme de 1.320€ étant l'indemnité de procédure de base.

Ce montant est correct.

5.L'exécution provisoire

La partie demanderesse estime qu'il n'y a aucune raison de déroger à la règle de l'exécution provisoire prévue à l'article 1397 du Code Judiciaire.
Ce chef de demande est sans objet.

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

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

Condamne Monsieur S ' aux dépens liquidés à 1.320€ étant l'indemnité de procédure et lui délaisse la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, 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

LABONNE Marie, 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

M. LABONNE P. DE KEYSER
Les juges sociaux

C. GUIDET
Le Juge présidant la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience **du neuf novembre 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 Stéphanie VANBINST**, juge suppléant présidant la chambre remplaçant Corinne GUIDET, juge légitimement empêchée (article 782 bis du C.J.), assistée de **Madame GILLES**, greffier qui signent ci-dessous.

A. GILLES
Le Greffier

S. VANBINST
Le juge présidant la chambre