



Numéro de répertoire: <b>2019 /</b>
Date du prononcé: <b>16 septembre 2019</b>
Numéro de rôle: <b>18/135/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

**Tribunal du travail de Liège**  
**Division Dinant**

**2<sup>ème</sup> chambre**

**Jugement**

**En cause de :**

**Monsieur      G**

Représenté par Maître Catherine STEVENS, avocat à 6240 Farciennes, rue Albert 1er, 236

**Partie demanderesse**

**Contre :**

**CPAS DE HASTIERE**, BCE n°0216.696.812, dont les bureaux sont établis à 5540 Hastière, Chaussée de Givet, 2

Représenté par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

**Partie défenderesse**

**Indications de procédure**

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe par courrier recommandé du 27/03/2018 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue en date du 15/05/2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/08/2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 29/10/2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/12/2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 28/02/2019 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 29/04/2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 17/06/2019, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

### **I. OBJET DE LA DEMANDE :**

Par requête introductive d'instance reçue au greffe le 28 mars 2018, le demandeur conteste son licenciement par le défendeur et postule à la condamnation de ce dernier à :

- une somme de 13.313€ correspondant à 17 semaines de rémunération à titre de dommage et intérêts pour licenciement déraisonnable
- un montant de 5000€ pour abus de droit de licencier (sous réserve de modifier les montants en cours d'instance).

Montant à augmenter des intérêts légaux et judiciaire à dater du 1 décembre 2017.

En termes de conclusions, il majore sa demande pour licenciement abusif qu'il porte à un montant de 10.000€.

Il sollicite également avant dire droit, d'être autorisé à rapporter la preuve par toutes voies y compris témoignages des faits qu'il estime, précis, pertinents et relevant ainsi que le dépôt par le CPAS de la totalité du dossier disciplinaire constitué préalablement à la prise de décision de licenciement du 1er décembre 2017.

### **II. RECEVABILITE**

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

### **III. LES FAITS :**

Les faits utiles à la solution du litige sont les suivants :

1. Le demandeur a été engagé dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée depuis le 01.07.2009 en qualité d'assistant social avec le CPAS.

Il occupait la fonction d'assistant social au service social général du défendeur.

2. En octobre 2016, le CPAS a ouvert une ILA, et en a confié la gestion au demandeur.

Le 2 février 2017, il a écrit à son employeur pour expliquer les difficultés liées à ce poste.

Le 3 février 2017, la Directrice Générale de l'époque demande une analyse au Service externe de prévention et de protection au Travail.

Le 26 avril 2017, le SPMT a rendu son rapport: « nous avons pu constater que Mr G est en situation de souffrance au travail. En effet, le demandeur a fait part de cette souffrance à plusieurs reprises auprès du Conseiller en Prévention Aspects Psychosociaux en charge du traitement de la demande informelle, ainsi qu'à différents membres de sa ligne hiérarchique. »

Suite à ce rapport, le CPAS a accepté, le 15 juin 2017, que le demandeur retourne au service social général et le CPAS a décidé de fermer l'ILA.

3. Le 29 juin 2017, le CPAS a formulé une demande d'intervention auprès du SPMT suite à un conflit.

Le 6 juillet 2017, le CPAS a adressé un avertissement au demandeur suite à un différend du 29 juin 2017 avec un autre travailleur et la nouvelle Directrice Générale arrivée en mars 2017.

Le 7 juillet 2017, le demandeur est en incapacité de travail jusqu'au 20 juillet 2017.

Il se trouve en incapacité du 10 août au 6 septembre et ensuite à partir du 11 septembre 2017.

4. Le 15 septembre 2017, le CPAS décide d'entamer une procédure disciplinaire, reprochant au demandeur de faire preuve à différents moments de comportements totalement inacceptables sur le lieu de travail, comportements impulsifs et déstabilisants pour l'équipe; de ne pas respecter les consignes de sa hiérarchie; d'avoir des comportements fautifs répétés entraînant une perte de confiance dans la capacité du demandeur à gérer les dossiers sociaux individuels dont il a la charge; de faire des erreurs dans les dossiers individuels, erreurs qui portaient préjudice aux bénéficiaires du CPAS mais également au CPAS ;

Le 19 septembre 2017, le CPAS informe le demandeur de cette procédure et le convoque en audition.

Le 31 octobre 2017, le CPAS écrit au demandeur l'informant qu'un nouvel élément est ajouté à son dossier disciplinaire : le CPAS aurait fortuitement découvert un lien vers un article Sud presse référenciant le top des clubs échangistes qui se trouverait dans les favoris de son ordinateur.

Le 7 novembre 2017, le CPAS écrit un troisième courrier au demandeur pour l'informer qu'un deuxième élément est ajouté à son dossier disciplinaire : il a participé à une réunion au comité d'attribution de la société de logements sociaux la Dinantaise en étant en incapacité de travail.

Ce même courrier convoquait le concluant en audition le 1<sup>er</sup> décembre 2017 à 20h. Le 1<sup>er</sup> décembre le demandeur a été entendu.

5. Par décision du 1er décembre 2017 du Conseil de l'Action Sociale du défendeur, il a été mis fin au contrat de travail dès le 01.12.2017 et ce sans prestation de préavis moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis :

« (...) Attendu qu'il est reproché à Monsieur (...) des motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail à savoir : un comportement impulsif violent et déplacé sur le lieu de travail et envers ses collègues ; Le refus d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste d'insubordination ; la négligence grave et volontaire à savoir le non suivi des dossiers sociaux dont il avait la charge; d'une manière générale, le non-respect des dispositions administratives du personnel occupé sous contrat.

Attendu qu'il est reproché à Monsieur (...) de ne pas respecter les devoirs professionnels prévus dans les dispositions administratives du personnel contractuel à savoir loyauté et intégrité, dignité, devoir d'obéissance, neutralité ;

Attendu qu'il est reproché à Monsieur (...) de s'être rendu à la réunion du comité d'attribution de la Dinantaise contre rémunération en étant en incapacité de travail au CPAS (...) à la date du 25 octobre 2017.;

Attendu que Monsieur (...) a été informé en date du 19/ 09/ 2017 qu'un dossier disciplinaire était constitué à son encontre et qu'une sanction majeure était envisagée pouvant aller jusqu'au licenciement et que les griefs adressés à son encontre sont « Il a été constaté que Monsieur (...) a fait preuve à différents moments de comportements totalement inacceptables sur le lieu de travail: comportements impulsifs et déstabilisants pour l'équipe.

Monsieur (...) s'emporte à la moindre remarque. Cela rend compliqué voire impossible le travail en équipe. Chacun doit sans cesse peser ses mots afin de ne pas heurter Monsieur (...). Cela amène l'équipe à ne plus communiquer et ne plus s'échanger d'infos en sa présence.

Monsieur (...) ne respecte pas les consignes de la hiérarchie principalement les notes de services mais aussi les consignes données en réunions d'équipe. Il n'utilise pas les modèles imposés par l'administration malgré les directives qui sont données en ce sens.

Monsieur (...) a fait preuve de comportements fautifs répétés qui entraînent une perte de confiance dans la capacité de Monsieur (...) à gérer les dossiers sociaux individuels dont il a la charge. Il a été constaté des erreurs dans les dossiers individuels de Monsieur (...) (demandes non traitées et/ ou non suivies qui ont des conséquences néfastes pour le bénéficiaire) et ces erreurs portent préjudice aux bénéficiaires du CPAS mais également au CPAS. Ces erreurs sont constatées à des périodes différentes et pas seulement durant les derniers mois du premier semestre de 2017(2016-2015-2014).

Attendu que Monsieur n'est pas venu consulter personnellement son dossier, il a mandaté maître Stevens qui est venue le consulter à deux reprises.

Attendu qu'en date du 07/ 11/ 2017 un courrier a été adressé à Monsieur (...) le convoquant pour audition devant le Conseil de l'action Sociale le 01 décembre 2017 à 20 heures.

Attendu que Monsieur (...) n'a pas sollicité l'audition de témoins.

Attendu que Monsieur (...) a été entendu en date du 01 décembre 2017 par le conseil de l'Action Sociale comme le prévoit l'article 24§6 du règlement de travail;

Considérant que le Conseil de l'Action Sociale estime que Monsieur (...) ne convient plus pour le poste d'assistant social étant donné le manque de suivi total dans les dossiers sociaux et le fait que cette absence de suivi est susceptible d'avoir des répercussions négatives pour le bénéficiaire mais également pour le CPAS;

Considérant que le Conseil de l'Action Sociale estime que la gravité des faits mais aussi leur importance au niveau quantitatif est de nature à entraver très sérieusement le bon fonctionnement du CPAS et que cette gravité altère la confiance placée en le travailleur, Monsieur (...)... »

6. Par courrier du 4 décembre 2017, le défendeur a notifié au demandeur son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le motif précis indiqué sur le formulaire C4 est « ne convient plus au poste. »

#### **IV. POSITION DU TRIBUNAL :**

##### **Quant aux demandes avant dire droit**

En ce qui concerne les enquêtes, le tribunal estime être suffisamment éclairé de par l'ensemble des pièces déposées et explications fournies à l'audience sans devoir recourir aux enquêtes.

En ce qui concerne la demande de dépôt de la totalité du dossier disciplinaire, cette demande comme le reconnaissent les parties est devenue sans objet puisque cette procédure a été versée dans le dossier du pièce du CPAS.

##### **Quant au licenciement manifestement déraisonnable en secteur public**

###### **A. En droit**

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Il a été jugé<sup>1</sup>, dans l'appréciation en secteur privé, que :

*« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :*

1. *Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.*
2. *Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)*

*le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »*

Toutefois, l'article 2, paragraphe 3, 1<sup>o</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires exclut l'application des conventions collectives de travail aux employeurs publics. La convention collective de travail n°109 n'est donc pas applicable au cas d'espèce.

Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n°109 pour le secteur public, la Cour constitutionnelle a estimé, sur question préjudicielle, dans un arrêt du 30 juin 2016 qu' :

*« il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109 »<sup>2</sup>.*

Ainsi que le souligne la Cour du travail de Liège, il faut se garder de déduire de cet arrêt l'application de la CCT n°109 au secteur public malgré le prescrit de l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968, en effet :

*« si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n°109 »<sup>3</sup>.*

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif<sup>4</sup>.

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège<sup>5</sup>, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

<sup>1</sup> Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

<sup>2</sup> C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>3</sup> Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

<sup>4</sup> C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, point B.5.1., publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>5</sup> Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant :

« l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »<sup>6</sup>. Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »<sup>7</sup>.

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109<sup>8</sup>.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la C.C.T. n°109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public.

Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 :

« ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue »<sup>9</sup>.

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes<sup>10</sup>.

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et

<sup>6</sup> Cass. 10 juin 2004, *Pas.*, p. 996. Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

<sup>7</sup> Cass., 18/02/2008, *J.T.T.*, 2008/8, n°1002, p. 117-118.

<sup>8</sup> Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 49-53. Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669-673.

<sup>9</sup> Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 52.

<sup>10</sup> GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n°109<sup>11</sup>.

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur<sup>12</sup>.

Dans l'hypothèse où le Tribunal accorderait l'indemnité visée, il pourra cependant, dans le cadre de son évaluation *ex æquo et bono*, accorder une valeur indicative au *quantum* prévu par le législateur en cas de licenciement manifestement déraisonnable décidé par un employeur du secteur privé<sup>13</sup>.

#### B- En l'espèce :

Le demandeur considère qu'il y a absence de motifs justifiant raisonnablement le licenciement. Selon lui, le licenciement intervenu n'a pas de rapport avec sa conduite, son aptitude ou les nécessités de l'entreprise.

Le tribunal relève que pas moins de sept plaintes ont été adressées au CPAS contre le demandeur depuis 2009 dont quatre au cours de l'année 2015 soit quelques mois avant son affectation à l'ILA.

Si le tribunal peut être d'accord sur le fait qu'il faut prendre avec précautions les plaintes des assurés sociaux qui n'ont pas obtenu satisfaction, il relève également que les dernières plaintes ont fait l'objet d'une instruction disciplinaires dont la dernière à donner lieu à un avertissement.

En juillet 2017, un autre avertissement a été adressé au demandeur, qui est révélateur de la conduite et également de l'aptitude du demandeur. Il est libellé comme suit :

« en date du 29 juin 2017 ; madame V H. (assistante sociale Service Insertion) vous a interpellé en présence de la Directrice Générale au sujet d'un dossier relatif à un bénéficiaire dans lequel vous invitiez la personne à se présenter au Service Insertion alors que celle-ci en était dispensée. Vous aviez dit la veille à madame H. que c'était la Directrice Générale qui vous avait demandé de le faire, alors que cela est faux. Madame H. souhaitait en reparler afin de ne pas rester sur une fausse information. C'est alors que vous vous êtes fermé à la discussion et vous êtes emporté. Vous avez ensuite menacé le Cpas d'un dépôt de plainte pour harcèlement moral.

La Directrice Générale et Madame R. Président ff vous ont fait remarquer qu'il devenait très difficile de travailler avec vous. Vous ne supportez pas les remarques, vous vous emportez à la

<sup>11</sup> Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

<sup>12</sup> GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 58.

<sup>13</sup> Il convient de relever que cette solution est contestée par une partie de la jurisprudence. La Tribunal du travail francophone de Bruxelles a ainsi jugé que « les dommages et intérêts sanctionnant les licenciements considérés comme étant manifestement déraisonnables au sein du secteur public, par analogie avec le régime institué par la C.C.T. n°109 dans le secteur privé, sont, selon les décisions, soit déterminés en fonction d'une fourchette équivalente à celle prévue par l'article 9 de la C.C.T., soit fixé *ex æquo et bono* » (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 52), tandis que le Tribunal du travail de Liège, division Arlon, a estimé que « quant au dommage résultant de cette faute, en s'inspirant de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, il convient de s'en référer à une fourchette équivalente à celle de la C.C.T. 109, le demandeur ayant bénéficié d'une indemnité de rupture calculée selon les nouveaux prévus » (Trib. trav. Liège, div. Arlon, 25 avril 2017, R.G. n°16/3/A, inédit).

*moindre discussion. Suite à la note de service du 9 juin 2017, vous vous êtes permis d'aller faire des réflexions au Président, Monsieur A , au sujet du travail de la Directrice Générale. Lors d'une réunion d'équipe précédente où vous étiez absent, vous avez discuté le fait que l'on vous confie un dossier « sans votre accord ». Malgré le fait que vous en aviez parlé avec la Directrice Générale, vous avez de nouveau amené le sujet sur la table avec l'équipe sociale.*

*Le 29 juin 2017 en fin de matinée, vous avez montré à un bénéficiaire le rapport Service Insertion, sans en avoir discuté avec Madame H. Or, selon les règles d'usage, que vous n'ignorez pas, le dossier ne peut être montré à un bénéficiaire s'il est non finalisé. Il est, en outre, souhaitable que l'usager signe un accusé de réception du document qui lui est remis. Le dossier doit être un document fini (l'usager n'a pas accès aux projets). Il convient d'expurger les mentions impliquant des tiers (ex « Le voisin m'a dit que...»). De plus, il ne s'agissait pas de votre propre rapport et vous auriez dû diriger le bénéficiaire auprès de la personne qui a rédigé le rapport Madame H. Cette façon de procéder nuit à la relation d'équipe, la collaboration entre les services du CPAS, mais aussi à la relation d'aide sereine qui doit être présente envers un bénéficiaire et un assistant social.*

*Force est de constater que, sur une même matinée, nous devons déplorer divers incidents vous concernant.*

*Il convient de mettre fin à vos réactions impulsives qui nuisent fortement au travail d'équipe, pourtant primordial.*

*Il convient de respecter les règles précitées dans la gestion des dossiers et dans les relations avec les bénéficiaires.»*

Le demandeur n'a pas contesté cet avertissement ou fait valoir ses arguments par recommandé ou même par courrier simple, il a remis un certificat d'incapacité de travail.

Madame P , témoin proposé par le demandeur atteste qu'il « est selon [elle] une personne « entière », il n'est pas un petit mouton, bien obéissant, il aime la confrontation des idées (...). J'ai le souvenir de quelques discussions enflammées avec lui mais très constructives au final ».

Ces éléments démontrent à suffisance que le demandeur avait une conduite qui n'était pas toujours appropriée avec sa fonction.

Dès lors, s'agissant d'un litige relatif au motif déraisonnable et non pas d'une contestation de motifs graves, ces éléments sont pertinents pour démontrer que comme l'indique le formulaire C4, le demandeur ne convenait plus au poste et que son licenciement a été posé de manière prudente et raisonnable.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

## Quant à l'abus du droit de licencier

### A. En droit

Le licenciement ou la démission sont un des modes ordinaires de rupture des conventions à durée indéterminée. Le fait de rompre un contrat n'est pas en soi fautif.

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil lesquels disposent que :

*« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »*

*« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »*

Or, s'il convient d'avoir égard au caractère souvent dramatique d'un licenciement, fût-ce du point de vue moral ou de l'estime de soi, il convient également de rappeler que les principes, tant en doctrine qu'en jurisprudence, ne permettent pas au Tribunal du travail de déroger à la notion générale d'abus de droit dans l'hypothèse d'un abus du droit de licencier.

La Cour du travail de Mons dans un arrêt du 29 juin 2016<sup>14</sup> retient que :

*« Le droit de licenciement constitue un « droit - fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnellement, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).*

*D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.*

*En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté ce porter préjudice à un travailleur ».*

Le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016<sup>15</sup> :

*« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.*

*L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.*

*Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation.*

---

<sup>14</sup> RG 2015/AM/265 sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>15</sup> RG 15/23 95 sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

*L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matérielle que morale, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».*

Il appartient à tout employeur qui met fin à un contrat, voire même à tout travailleur qui démissionne, de veiller à ce que la rupture ne cause pas à l'autre partie un dommage évitable.

Il appartient à celui qui se prévaut d'un abus de droit, en ce sens, de démontrer que l'exercice d'un droit par une partie l'a été dans le but de nuire, de façon méchante ou vexatoire, sans avantage particulier, ou si peu, pour celui qui l'exerce. L'exercice d'un droit dont le principe n'est pas contesté est alors détourné de sa finalité générale pour nuire à autrui ou à tout le moins en nuisant à autrui, fût-ce par légèreté.

Le détournement de la finalité économique du licenciement est la pierre angulaire du raisonnement.

Si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, compte tenu de ce qui précède, l'appréciation tant de la faute que du dommage se fera conformément au droit commun mais par analogie aux articles 8 et 9 de la CCT 109.

#### B- En l'espèce :

Tenant compte de ce qui a été relevé quant à l'absence de licenciement manifestement déraisonnable et constatant que le demandeur n'apporte pas la preuve que l'employeur aurait eu la volonté de lui nuire, de lui porter préjudice, ni que son dommage est plus étendu que celui censé être réparé par l'indemnité compensatoire de préavis (le fait d'être encore au chômage et le suivi psychologique aux raisons non précisés ne peuvent être retenus à titre de dommage particulier), le tribunal ne fera pas droit à la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier, la finalité générale de licenciement n'ayant pas été détournée.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement et en premier degré de juridiction ;

Déclare la demande recevable mais non fondée dans son entièreté,

Condamne la partie demanderesse aux dépens de la partie défenderesse liquidés à la somme de 2.400€ correspondant à l'indemnité de procédure de base,

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

**Monsieur Michel VIDIC**, Juge président la chambre

**Monsieur Paul DE KEYSER**, Juge social employeur

**Monsieur Yves DEMOITIE**, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier  
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux  
P. DE KEYSER      Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre  
M. VIDIC

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du seize septembre deux mille dix-neuf au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Caroline DEJAIFVE**, juge suppléant président la chambre, remplaçant Monsieur Michel VIDIC, juge, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,  
Y. BALZAT

Le juge président la chambre  
C. DEJAIFVE