



Numéro de répertoire: 2020 /
Date du prononcé: 19 octobre 2020
Numéro de rôle: 19/344/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : DEFINITIF

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

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur G

représenté par Maître DELAEY Thibault loco Maître MASSIN Eric,
avocat à 6060 GILLY, Chaussée de Fleurus, 72 ;

Partie demanderesse

Contre :

L'ASSOCIATION ESPERANTO, BCE n° 0409.507.769, dont le siège social est établi à 6460
CHIMAY, Chaussée de Couvin, 36, représentée par Maître MESSINA Laurence loco
Maître HAENECOUR Olivier, avocat à 7070 LE ROEULX, rue Sainte-Gertrude, 1 ;

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 05/09/2019 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 du Code Judiciaire rendue le 21 octobre 2019 ;
- Vu les conclusions principales et additionnelles/de synthèse des parties ;
- Vu les dossiers de pièces des parties ;
- 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 21/09/2020, 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 ;

1. Objet de l'action

M. G postule la condamnation de l'Asbl Esperanto ;

- à lui verser la somme de 11.483,41 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal à dater du 12.09.2018 et ce, jusqu'au complet paiement

- à lui délivrer la fiche de paie relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et ce, sous peine d'une astreinte de 20, 00 euros par jour de retard et par document manquant, à défaut de s'être exécutée volontairement à dater du 9^{ème} jour suivant la date à laquelle le jugement à intervenir aura acquis force de chose jugée

-aux frais et dépens de la présente instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

2. Faits pertinents

M. G est entré au service de la défenderesse à dater du 18 avril 2016 en qualité d'éducateur spécialisé dans le cadre de contrats de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein successifs, les contrats étant revêtus de la condition résolutoire suivante « *le contrat à durée indéterminée sera rompu sans préavis et sans indemnité à la date de fin de la période couverte par la subvention octroyée et définie prochainement par Arrêté ministériel* ».

Au 31.12 de chaque année, le contrat prend fin, un nouveau contrat étant résigné au 1^{er} de l'année qui suit.

M. G depuis le début de son occupation a presté au Centre « L'ETAPE » à Couvin, centre accueillant des mineurs étrangers non accompagnés.

Le 29 août 2018, M. G est intervenu auprès d'un jeune âgé de 17 ans qui malmenait un autre résident beaucoup plus jeune.

Après l'intervention de M. G, l'incident a été cogéré avec la collègue présente (identité non révélée), une sanction ayant été infligée au jeune lequel, d'après M. G, l'aurait mal pris.

Le lendemain vers 20h00/20h30, M. G est avisé par une de ses collègues, Madame I, de la présence de griffes sur son véhicule.

M. G et les 2 collègues présents constatent les dégradations.

M. G a attribué les dégradations au jeune avec lequel il a eu une altercation la veille et l'a interpellé avec « fermeté », ses collègues alertés par des cris seraient intervenus par la suite.

M. G s'est isolé puis a téléphoné à Monsieur F , lui relatant les faits et le prévenant qu'il avait l'intention de déposer plainte.

Il tentera ensuite de joindre le Directeur, Monsieur D avant d'appeler la police.

Les services de police sont venus prendre la déposition de M. G sur le lieu de travail.

Le soir même, à 21h08', Monsieur D a adressé un SMS au concluant libellé en ces termes :

« Bonsoir
! m'a informé de ce qui est arrivé à ta voiture et des démarches que tu as réalisées. Je pense que tu as fait ce qu'il fallait.
Nous verrons cela demain matin avec (il a également reçu un mail de).
Je verrai également en termes d'assurance pour ton véhicule.
».

Le lendemain des faits, soit le jeudi 31 août 2018, une rencontre a lieu entre M. C Christophe D et M. C éducateur en chef suite aux informations obtenues dans l'entrefaite.

Selon l'employeur, cette rencontre avait pour but de faire le point sur la situation suite à l'évènement survenu la veille, d'entendre M. G et de lui renvoyer des éléments interpellant (absence de recul, avoir pris l'initiative d'appeler la police avec prise de déposition sur le lieu de travail sans avoir reçu l'aval de la hiérarchie, relation au groupe de jeune).

Au terme de l'entrevue, il est décidé d'informer le Président du conseil d'administration par écrit (**remarque du tribunal** : cet écrit n'est pas déposé).

Dans ce compte rendu, il est fait état de l'inquiétude exprimée par un collègue concernant l'intervention de M. G auprès du jeune (**remarque du tribunal** : aucun témoignage des collègues présents au moment de l'intervention n'est déposé).

Selon M. G cette rencontre avait déjà pour objectif son licenciement.

Un compte rendu unilatéral de cette entrevue du 31 août 2018 est rédigé par l'employeur.

En date du 03.09.2018, l'employeur adresse un courrier à M. G reprenant la teneur du compte rendu et ajoutant que l'attitude fermée de M. G son manque de remise en question personnelle rendait difficile toute discussion.

Une deuxième rencontre fut organisée en date du 10 septembre 2018 en présence de Mr X , Président du Conseil d'Administration, Monsieur L Secrétaire permanent SETCA et Monsieur D

Cette rencontre a pour objet d'évoquer la possibilité d'un licenciement (article 116 du règlement de travail). A l'occasion de cette rencontre, la réaction de M. G... le 31.08.2018, a été à nouveau abordée (colère, interpellation seul avec autoritarisme et sévérité du jeunel, crise, initiative du dépôt d'une plainte sans réflexion d'équipe avec déplacement de la police sur les lieux, certitude de M. G... de la culpabilité du jeune et mise en balance de sa place et de celle du jeune).

L'employeur est également revenu sur 2 situations passées illustrant à son estime, des attitudes inappropriées de M. G... lequel, de manière générale,

- aurait difficile à se remettre en question

- aurait tendance à remettre en cause ce qui est décidé

et conclut à une rupture de confiance, son licenciement ayant été évoqué par le conseil.

Un procès-verbal sera établi et signé par l'ensemble des intervenants au terme duquel M. G... et son délégué syndical propose une évaluation/supervision régulière de M. G... plutôt qu'un licenciement.

Par courrier daté du 11 septembre 2018, M. G... est licencié :

« (...) Nous nous référons en les tenant ici pour entièrement reproduit et répété :

Au courrier de trois feuillets dactylographiés que notre directeur, monsieur (), vous a adressé ce 3 septembre 2018, faisant rapport de votre entretien avec lui de ce 31 août 2018 en présence de votre éducateur, Monsieur () C. ().

A notre procès-verbal d'entretien de ce 10 septembre 2018, établi conformément à l'article 116 de notre règlement de travail ;

Les faits survenus ce jeudi 30 août 2018 en soirée sont manifestement constitutifs de nouveaux comportements fautifs dans le cadre de votre fonction et déontologie d'éducateur ;

Bien plus, vous n'admettez à nouveau aucune remise en question professionnelle - personnelle de ces comportements fautifs.

Ce n'est pas la première fois que nous avons dû tenter vainement de vous recadrer en nous en référant notamment à une mise au point écrite datant du 27 juillet 2016 et à votre évaluation du 17 octobre 2017.

Vous comprendrez que la confiance est rompue singulièrement à l'égard d'un éducateur appelé à devoir régulièrement travailler seul face à un groupe de jeunes dont certains sont en grande difficulté personnelle (...) »

Un formulaire C4 fut établi en date du 17 septembre 2018 renseignant comme motif précis du chômage : « Licenciement relatif à une insatisfaction liée aux exigences et attentes du service ».

Différents échanges de courriers sont intervenus entre parties concernant le caractère déraisonnable du licenciement.

Les parties ne se sont pas conciliées et requête fut déposée.

3. Position des parties

M. G. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable, les faits lui reprochés (à savoir un manque de professionnalisme dans la gestion de l'incident du 31.08.2018, une attitude fermée, un manque récurrent de remise en question...) n'étant pas établis par l'employeur.

Il conteste avoir contrevenu au code de déontologie, exposant avoir reçu l'aval du directeur par SMS quant au dépôt de la plainte, n'ayant jamais reçu d'avertissements quant à des manquements déontologiques « antérieurs » lui imputés dans le cadre du licenciement.

Il souligne n'avoir pas reçu, en 2016, le compte rendu unilatéral de la réunion constatant, selon l'employeur, une attitude non appropriée, ni l'évaluation du 17.10.2017.

Il conclut à l'absence d'avertissements préalables et souligne ne pas comprendre comment, si son comportement laissait à ce point à désirer, par 2 fois son contrat a été « reconduit ».

Il souligne que l'employeur n'explique pas en quoi il aurait manqué de professionnalisme dans la gestion de l'incident du 31.08.2018, sa conviction étant que l'employeur a monté l'incident en épingle pour justifier un licenciement qui aurait été décidé auparavant.

Il regrette n'avoir pas été soutenu par l'employeur alors qu'il a été victime de dégradations.

Il estime enfin qu'à supposer les faits établis, un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas agi de la sorte.

L'employeur expose, en substance, que le licenciement est intervenu dans le cadre d'une insatisfaction grandissante du fonctionnement de M. G. couplée à une absence totale de remise en question.

Plus précisément, il lui est reproché ;

- concernant le 31.08.2018 d'avoir imputé les dégradations au jeune avec lequel il a eu une altercation la veille, de l'avoir interpellé seul sous un mode inapproprié et ultérieurement d'avoir tenu des propos mettant en balance la place du jeune et la sienne faisant ainsi preuve d'autoritarisme, de manque de réserve et de contrôle pour régler ses comptes avec le jeune ce qui a généré de l'inquiétude auprès de collègues et de l'incompréhension du jeune lequel n'a toute implication dans les dégradations
- de manière générale, une absence de remise en question alors que son mode de fonctionnement avait déjà dû être recadré par 2 fois.

4. Appréciation

4.1. Quant à la réclamation d'une indemnité

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, 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.

Le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement porte sur les motifs de ce dernier, non sur les circonstances dans lesquelles il est donné.

Conformément à l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Elle correspond au minimum, à trois semaines de rémunération, et au maximum à 17 semaines de rémunération. Elle 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.

S'agissant de la charge de la preuve en cas de contestation, elle est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la convention collective de travail n° 109 :

« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la même convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

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

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

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que la défenderesse a communiqué les motifs, il n'appartiendrait plus à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par la demanderesse, la défenderesse a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. C'est en ce sens qu'il faut comprendre que « Si l'employeur a

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

En effet, le tribunal partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier¹. Toutefois, une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Il conviendra donc d'opérer en 4 temps l'examen des motifs :

- Premièrement, le motif du licenciement est-il légal au sens de l'article 8 ?
- Deuxièmement, la défenderesse établit-elle la réalité des motifs invoqués, à savoir un manque de professionnalisme, de réserve dans la gestion des dégradations à son véhicule et de manière plus générale, la persistance d'une attitude fermée et de l'absence de remise en question malgré recadrages.
- Troisièmement, la décision de licencier sur base de ces motifs aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ?
- Enfin, M. G prouve-t-il l'existence d'autres motifs (déraisonnables) à l'appui de son licenciement ?

En l'espèce,

- Le motif fondant le licenciement est « légal » étant lié à la conduite et/ou aptitude du travailleur au sens de l'article 8 de la CCT 109.
- L'employeur établit-il la réalité du motif allégué ?

L'employeur reproche à M. G son comportement dans la gestion de l'incident lié aux dégradations à son véhicule ainsi qu'une récurrence de comportements inappropriés avec absence de remise en question rendant toute communication difficile.

Pour établir la récurrence des faits, l'employeur dépose un compte rendu d'une entrevue du 27.07.2016 ainsi que le rapport d'évaluation du 17.10.2017 dont il ne prouve pas qu'ils ont été adressés à M. G

Ce compte rendu et rapport d'évaluation ne peuvent, en conséquence, valoir avertissements. Ils ne suffisent pas à rapporter la preuve de la récurrence de

¹ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

comportements inadaptés, ayant été rédigés unilatéralement par l'employeur à une date non certaine.

Concernant le manque de recul et de professionnalisme de M. G dans la gestion des dégradations à son véhicule, l'employeur renvoie au compte rendu de la rencontre du 31.08.2018 lequel n'est pas signé ou paraphé par M. G au courrier adressé le 03.09.2018 et au compte-rendu de la réunion du 10.09.2018 signé par M. G .

Ces pièces ne suffisent pas à prouver le caractère inadapté/excessif de la gestion de l'incident et/ou de l'intervention de M. G auprès du jeune.

Le tribunal observe que l'employeur fait état dans ses pièces du fait que le comportement de M. G et son attitude démesurée aurait généré de l'inquiétude auprès d'un collègue mais aucune attestation n'est déposée.

L'employeur dans le compte rendu de la réunion du 10 septembre fait mention d'une interpellation sévère du jeune avec cris, ces cris ayant alertés les collègues mais il ne dépose aucune pièce (attestations, auditions des collègues).

L'employeur lequel invoque la récurrence de comportements inadaptés et/ou non respectueux des valeurs du centre, ne prouve pas ses dires autrement que par des pièces unilatérales dont il reconnaît qu'elles n'ont pas été portées à la connaissance de M. G aucun rappel à l'ordre n'ayant été adressé par écrit.

L'employeur reproche à M. G la gestion de l'évènement mais il semblerait qu'aucune procédure n'ait été prévue pour gérer ce type d'évènement.

L'employeur n'explique pas en quoi la gestion de cet incident aurait contrevenu au code de déontologie et il reconnaît ne jamais avoir dû faire face à ce type d'incident par le passé.

Concernant l'appel à la police, il est clair que la conversation eue avec M. F et le SMS de M. D ont pu légitimement faire croire à M. G qu'il avait reçu l'aval de sa hiérarchie.

Quant à la prise de déposition sur le lieu de travail, même si elle est regrettable, elle ne peut être entièrement imputée à M. G

Il semblerait que c'est après avoir eu la version d'un des 2 collègues présents le 31.08.2018 que l'employeur a conclu à l'inadéquation du comportement de M. G eu égard à son côté disproportionné, et sans recul du style « pétage de plomb ».

Le tribunal ne peut, dans l'état actuel du dossier, que constater que **ce côté disproportionné et la récurrence des attitudes inadaptées ne sont pas établis à suffisance même si prima facie, la personnalité de M. G ne semble pas cadrer tout**

à fait avec les principes de base de l'organisation du service (pièce 20 du dossier de M. G).

Or, la charge de la preuve de la réalité des motifs incombent à l'auteur de la rupture.

Dans ces conditions, il sera fait droit à la demande.

Quant au quantum :

M. G réclame 17 semaines considérant que le licenciement est la conséquence du dépôt de la plainte et du volteface de l'employeur et qu'il porte atteinte à son honorabilité professionnelle.

Le tribunal n'est pas convaincu par l'argumentation de M. G : l'impression qui prévaut est que le licenciement (indépendamment de la problématique de la charge de la preuve de la disproportion de la réaction de M. G et de la récurrence de comportements inadaptés) est en lien à la personnalité de type collaborateur « difficile » de M. G

S'agissant en l'espèce d'un défaut de preuve du motif lié à la conduite/apptitude de M. G la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est impossible à apprécier objectivement.

Il n'est nullement justifié, en conséquence, d'appliquer le maximum.

La demande portant sur un forfait de 17 semaines ne peut donc être accueillie.

Un forfait de 3 semaines sera octroyé soit une somme de 2026, 50€ $[(11483,41\% \times 17) \times 3]$ vu l'ancienneté de M. G (2ans et quelques mois) et l'absence de motifs vexatoires.

Quant à la délivrance de la fiche de paie relative à la déduction de l'indemnité sous astreinte :

Il y a lieu de faire droit à la demande.

PAR CES MOTIFS,

Dit la demande recevable et partiellement fondée,

Condamne l'employeur ;

- à verser au demandeur la somme de **2026, 50 €** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à un forfait de 3 semaines.
- à lui délivrer la fiche de paie relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et ce, sous peine d'une astreinte de 20, 00 euros par jour de retard et par document manquant, à défaut de s'être exécutée volontairement à dater du 9ème jour suivant la date à laquelle le jugement à intervenir aura acquis force de chose jugée.
- aux frais et dépens de la présente instance, liquidée comme suit ;
 - indemnité de procédure : 1320 €
 - remboursement au frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne : 20 €

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Philippe HUBERT, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé

Le Greffier
J. LECHARLIER

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Ph. HUBERT

Le Juge président la chambre
L. HOREKENS

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-neuf octobre deux mille vingt au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge présidant la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé (AJ REP 2020/.....), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER

Le juge présidant la chambre
L. HOREKENS