Numéro de répertoire
2018/
Date de la prononciation
10/12/2018
Numéro de rôle
17/622/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur V , employé, domicilié à

DEMANDEUR – comparaissant en personne assisté de ses conseils Maîtres Aurélie JACQUES et Pascal BERTRAND, avocats à 4500 Huy, rue Delloye Matthieu, 4.

Contre :

La **Fondation d'utilité publique I SEE**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0822.734.006, dont le siège social est établi à 1180 Uccle, rue de la Mutualité, 116.

DEFENDERESSE – ayant pour conseils Maîtres Olivier SCHEUER et Florence DELCHEVALERIE, avocats à 1000 Bruxelles, place Poelaert, 6, comparaissant par Maître Florence DELCHEVALERIE, avocate précitée.

Référence : 05002668/HD/ML

Requête introductive d'instance déposée au greffe le 31/10/2017.

A l'audience publique tenue en langue française le 12/11/2018, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 31/10/2017 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 19/1/2018 ;
- pour Monsieur V , ses conclusions principales déposées au greffe le 22/5/2018, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 21/8/2018 et son dossier déposé à l'audience du 12/11/2018 ;
- pour la Fondation I SEE, ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 19/3/2018, ses conclusions additionnelles et son dossier déposés au greffe le 29/6/2018 et ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 8/10/2018.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demandes de Monsieur V

Monsieur V sollicite du tribunal qu'il condamne la Fondation I SEE à lui payer les sommes suivantes :

- 25.226,36 euros bruts à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18/11/2016 et jusqu'à complet paiement ;
- 17.153,93 euros à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18/11/2016 et jusqu'à complet paiement;
- 26.235,42 euros à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18/11/2016 et jusqu'à complet paiement;

Il poursuit également la condamnation de la Fondation I SEE au paiement des dépens liquidés à la somme de 3.600 euros à titre d'indemnité de procédure.

Enfin, il demande l'exécution provisoire du jugement.

B.2. Thèse de la Fondation I SEE

La Fondation I SEE considère en substance que les demandes de Monsieur V sont irrecevables ou non fondées et en conséquence, il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à 3.600 euros.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. LES FAITS

La Fondation I SEE a pour objet social « *développer et centraliser des ressources à destination des personnes atteintes de handicap, principalement les personnes déficientes visuelles, et leur entourage, afin de les aider à devenir des acteurs à part entière de la société* ».

Dans ce cadre, la Fondation se charge, entre autres, de la formation de futurs chiens guides.

Monsieur V est engagé par la Fondation I SEE dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein à partir du 15/4/2011.

Il exerce la fonction de directeur du département mobilité qui consiste à contribuer au développement des activités en prenant en charge la gestion de l'école de chiens guides et en assurant un haut niveau de qualité de dressage des chiens.

Complémentairement à sa fonction, Monsieur V met à la disposition de son employeur, dans sa propriété à Marchin, des installations de pension de chiens. Il héberge les chiens de la Fondation et assure la formation sous le statut d'indépendant complémentaire.

Le 19/10/2016, Monsieur V tombe en incapacité de travail pour 15 jours. Cette incapacité est prolongé le 2/11/2016 pour une durée d'un mois couvrant la période du 3/11/2016 au 2/12/2016.

Durant sa période d'incapacité de travail, Monsieur V va recevoir, le 8/11/2016, de la Fondation I SEE un avertissement ainsi rédigé :
« Monsieur,
Nous vous demandons, durant votre incapacité de travail, de ne plus prendre aucun contact avec toutes personnes concernées de près ou de loin par les activités de la Fondation I See, sans en faire une demande préalable à l'employeur.

Nous vous demandons également, durant votre incapacité de travail, de ne plus prendre de chiens (en famille d'accueil) en pension chez vous, lorsque les familles d'accueil partent en vacances, ni d'accompagner les utilisateurs de chiens guide sans en faire une demande préalable à l'employeur.

Nous avons eu à constater certains manquements dans l'exécution de votre contrat, notamment :

- Que vous avez pris l'initiative de mettre un chien, de manière précoce, en service chez un utilisateur 15 jours avant la date prévue, en prenant d'initiative contact avec celui-ci et en lui annonçant une longue période d'incapacité de travail, avant même d'en aviser votre employeur, et ce la veille de votre visite chez le médecin.

Vous avez mis, avant votre départ en maladie, un chien en service dont l'utilisateur nous a appelé le surlendemain de cette mise en service, pour nous informer de ce qu'il n'était pas en mesure physiquement de prendre ce chien en charge, il lui a dès lors été retiré. A aucun moment lors de l'étude de faisabilité (qui ne nous a pas été communiquée) ou lors des réunions d'équipe, vous n'avez fait part d'éventuels problèmes de santé de ce futur utilisateur.

- Qu'en un peu plus d'un an, deux chiens (Ysalis et Ibelle) ont dû être retirés à leur utilisateur sans qu'aucun signai de votre part ne nous ait été donné quant à un risque ou problème éventuel ou que vous ayez entrepris la moindre action pour solutionner le problème.

- Que dans des situations requérant de trouver un accueil d'urgence pour des chiens, vous nous avez informé ne pas disposer de listes/coordonnées de familles d'accueil, alors qu'il s'agit d'une tâche qui vous est clairement attribuée dans votre description de fonction.

- Que deux nichées non commandées par la Fondation I See ont eu lieu dans votre chenil ces derniers mois. M'une d'elle a même concerné un chien guide sur le point d'être remis à son utilisateur, ce qui a retardé le trois mois le transfert. Nous devons à présent faire face à de nombreux chiots à vendre ou à céder. Deux chiots se trouvent par ailleurs encore en chenil, pour lesquels nous attendons depuis plusieurs semaines une solution de votre part, vous ne répondre par ailleurs pas à nos demandes d'informations en vue de les vendre et vous n'hésitez pas à nous facturer des frais de pension.

- Que deux chiens : Nouchka et le chiot placé dans la famille G ont malheureusement dû être réformés à un stade avancé de leur présence en famille d'accueil, sans que vous n'ayez entrepris d'actions ou communiqué vis-à-vis de votre hiérarchie d'éventuels problèmes.

- Que les chiots Noucky et Oaka confiés à votre surveillance ont été extrêmement difficiles à replacer étant donné les longues semaines d'inactivité passées en chenil. Pour votre information, nous avons de notre côté, et dès les premiers jours de votre absence, trouvé des solutions qualitatives pour quatre chiens qui se trouvaient également depuis plusieurs semaines en situation de transition chez vous. Au-delà des coûts de pension conséquents que cela implique, il est clair que ces longs séjours ne sont pas bénéfiques pour les chiots ou leurs perspectives de vente ou de placement dans de nouvelles familles.

- Que nous vous avons, à de multiples reprises, demandé d'établir et de nous communiquer un plan de formation pour la nouvelle collaboratrice du département mobilité, vous n'avez jamais accédé à cette demande.

- Que vous avez réagi de manière extrêmement agressive à un refus de votre hiérarchie d'accéder à une demande de vous fournir des accessoires non compris dans la vente d'un véhicule que vous avez souhaité racheter à la Fondation. Depuis, vous avez indiqué dans le paiement du solde de votre véhicule « bien que non conforme aux négociations » alors que l'achat concernait le véhicule en sou état et pas d'accessoires supplémentaires et que la seule négociation qui a eu lieu portait sur le tarif du véhicule (qui, pour rappel, vous a été cédé pour 2.500 € de moins que ce que nous proposaient les concessionnaires consultés par nos soins). De la sorte, vous discréditez grandement votre hiérarchie. De même, alors que, depuis de nombreuses années, vous prenez en pension des chiens de la Fondation moyennant rétribution, vous avez, alors que vous étiez en incapacité de travail, enjoint à votre employeur de signer un contrat pour des prestations pour lesquelles vous vous trouvez, en ce qui concerne votre contrat de travail, en incapacité.

- Que sur la base du document que vous avez fait parvenir, vous utilisez votre numéro de téléphone et adresse mail professionnels pour gérer cet autre pan de votre activité complémentaire.

Nous vous invitons dès lors à vous ressaisir et à nous confirmer votre engagement à remplir de manière qualitative l'ensemble des dimensions de votre description de fonction. Nous vous la remettons en annexe pour mémoire. Nous ne remettons pas en question vos qualités de dressage de chiens, mais insistons particulièrement sur la prise en charge de l'ensemble des activités pour lesquelles vous avez été engagé et la mise à disposition de toutes les informations relatives aux familles d'accueil, études de faisabilité et rapports de suivi des chiens mis en service, ainsi que le reporting qui est prévu dans votre description de fonction pour l'ensemble de vos activités.

Les incidents de ces dernières semaines ont prouvé d'une part leur caractère indispensable, d'autre part les nombreuses carences en la matière.

Nous vous rappelons que vous avons, il y a peu, proposé un accompagnement individuel pour mieux faire face à vos contraintes organisationnelles. Vous avez décliné cet accompagnement. Nous restons ouverts à définir avec vous comment vous accompagner au mieux dans les dimensions plus difficiles à remplir pour vous.

Dorénavant, à partir du jour de votre reprise de travail, chaque mise ne pension de chiens de la Fondation devra être approuvée par son Président, via, si vous le souhaitez, le contrat proposé par vos soins, pour autant que les périodes de sortie et détente des chiens y figurent explicitement.

Concernant votre activité complémentaire, nous vous demandons de cesser d'utiliser le matériel mis à votre disposition dans celle-ci.

Nous vous demandons de fournir au plus vite tous les documents d'identification des chiens encore en votre possession ainsi que le matériel destiné à confection les harnais.

Nous vous demandons également de préciser, sur le répondeur de votre numéro de téléphone professionnel, un message expliquant que pour toute question liée aux chiens et activités de la Fondation I See, merci de prendre contact soit avec F S ou Mme P . S

Par ailleurs, nous vous informons qu'au terme de votre premier mois d'absence, nous reprendrons votre ligné téléphonique, comme prévu par la législation, étant donné que c'est celui qui figure sur les puces des chiens et que nous voulons pouvoir donner une suite rapide aux appels liés aux chiens en cas de problèmes.

Les faits ci-dessus constituent des fautes contractuelles et nous amènent à vous notifier ici un dernier avertissement qui sera versé à votre dossier personnel, si de tels incidents se renouvelaient, nous pourrions être amenés à prendre une sanction plus grave. Nous souhaitons donc vivement que vous preniez en compte rapidement et durablement nos observations. »

Le 16/11/2016, Monsieur F S fondateur et président de la Fondation I SEE, reçoit un email de Madame D R ici intégralement retranscrit :
« Bonjour F
Un tout grand merci pour notre conversation téléphonique concernant D & N !

Comme expliqué D est entrain de nous faire un Burnout, car tout autour d'elle est trop pour l'instant, la cause principale étant malheureusement son chien de Guide N

D & N sont très complices et D aime N très fort, c'est également pour cela qu'elle n'a jamais osé vous appeler. Elle se sentait tellement laissé de côté par Laurent, ce qui a résulté en genre de auto-culpabilité. D s'est dit, "c'est moi qui sais pas faire bien, c'est de ma faute, je dois me débrouiller seule" ce que elle a fait, mais pas sans mal.

Elle s déjà appelé Laurent a plusieurs reprises en pleur, mais il était à chaque fois très indifférent en lui disant qu'il fallait juste mettre une muselière à N . D a refusé la muselière car elle connaît son chien et elle sait que cela va faire des dégâts, car N est un chien très sensible.

Voilà la situation : N est un chien de guide exceptionnel, elle guide L a travers de travaux et de tant d'obstacles... et L est vraiment RAVI! Mais une fois que N n'est plus en train de Guider, c'est la catastrophe iiii N pique tout : Mouchoirs, enveloppes, journaux, bouteilles. Elle démonte : Coussins, Canapés, Fauteuils, Sacs, Vêtements, Torchons bref, tout qui est à sa portée. Donc D qui vit déjà avec ses oreilles à 100% est obligé de rester à l'écoute tout le temps, N se balade sans cesse et cherche réellement un nouveau truc à démonter. Même les plaintes en bois y sont victime. Ça laisse quand ils sont en promenade, chaussures... TOUT.

N se repose très peu, quand je suis chez D le chien se pose peut être 20 min maximum, le reste de temps elle tourne et cherche des câlins. Si D laisse N 5 min dans son Jardin, N fais des trous partout et laisse la terre partout, elle a même escaladé un mur pour se trouver chez la voisine. Donc L n'as jamais 5 min de repos, même dans le jardin qui est ferme avec 4 murets, elle stresse.

J'ai gardé N à quelques reprises, et même pour moi c'est impossible, car je peux pas la laisser sans laisse, car je ne sais pas si elle reviens, je ne peux pas la laisser dans ma maison sinon elle va démonter quelque chose, donc je la laisse dans le Jardin avec une longue laisse. N a quand même réussi en 10 min à démonter une partie de mon pied de Basquet, et commencer à mordiller dans sa lesse. Il faut donc la surveiller tout te temps. Et quand elle marche elle tire si fort qu'on tombe en avant.

Notre chère D est perdue, panique et triste ! Elle aime son chien, mais elle n'a plus de vie. Les 2 ou 3 fois ou D et N sont en concert avec moi, N a réussi à mordiller le tapis ou les tables, les mouchoirs. Elle se lève sans cesse, veut rester assis, mais alors elle pique tout ce qui est à sa hauteur. Alors D laisse N a la maison dans sa cage, Mais alors N pleure tellement, que quand D rentre elle se fait disputer par ses voisins.

D est très confus car avec L cela c'est passé très bizarrement : Tout d'abord Laurent est venu a 8 RDV avec c avec des écarts très longs. Ils ont marché ensemble avec N Par contre c'était très mal organisé car L savais jamais quand L allais réellement arriver. Souvent il lui appelait en disant "Je suis là dans 5 Min" D a dû laisser son travail et tout ce qu'elle faisait car L était là. Des fois il prévenait qu'il allait venir et D attendais mais il ne venait Jamais. Le tout a été très difficile pour D qui a besoin d'un certain organisation dans sa vie !!!

Ensuite D est resté en formation chez L avec N une semaine dans les ardennes, mais ils ont uniquement fait de la marche, jamais à la vie à la maison. N vivais à l'extérieur sur une terrasse ou dans un bureau fermé. L était seule dans une chambre le soir, jamais avec son chien. Donc L a jamais pu connaître mieux son chien à ce moment là.

D a reçu N chez elle le 12 Avril et elle a reçu la garde officielle le 13 Juin. Pendant ces 2 mois D a appelé au secours à plusieurs reprises, mais L a rien pris au sérieux. Il est venu une fois, ou il est rentrée chez D n disant qu'il était fatigué, il a réclamé un café et du Chocolat et s'est reposé sur sa canapé. Après il est reparti! Ils ont pris quelques RDV mais à chaque fois L n'est pas venu ou a annulé le lendemain. D s'est trouvée seule, et là elle est au bord de la dépression!

J'espère vraiment que vous pouvez l'aider ! Elle souhaite vraiment garder son chien, mais il faut l'aider à le dresser! On as deja fait 3 rdv avec un dresseur, mais c'est quand même pas à L de dresser son chien. La personne avec qui on travaille s'appeler N ... »

Par courrier recommandé du 18/11/2016, la Fondation I SEE notifie à Monsieur V son licenciement pour motif grave.

Le même jour, Monsieur V adresse un long courrier à Monsieur S contestant les reprochés formulés dans l'avertissement du 8/11/2016.

Les motifs du licenciement sont dénoncés à Monsieur V dans un courrier de son employeur le 22/11/2016. Ce courrier fait essentiellement référence à l'e-mail adressé à la Fondation le 16/11/2016 par Madame D R une connaissance de D qui est reproduit supra.

Il est reproché l'attitude qu'aurait adoptée à Monsieur V vis-à-vis d'une utilisatrice prénommée D à laquelle un chien guide prénommé N avait été confié.

Le 31/10/2017, Monsieur V introduit la présente action devant le tribunal du travail de afin de contester son licenciement pour motif grave.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

E. DISCUSSION

1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS :

La Fondation I SEE conteste être redevable d'une indemnité de rupture estimant que le licenciement pour motif grave intervenu est régulier et fondé.

Licenciement pour motif grave :

Rappel des principes :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 sur le contrat de travail stipule : « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages – intérêts s'il y a lieu.*
Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.
Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.
À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier.
Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.
La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.
La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.[1]

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.[2]

Seul le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé peut être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme.

La jurisprudence exige de longue date que cette notification [du motif grave invoqué] se fasse avec la plus grande précision. Cette précision n'est pas

---

[1] Cass,19 juin 1974, Bull, 1974, p1074; C.T Mons, 23 mai 2013,2012/AM/257,WWW.juridat.be).

[2] C.trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.trav.Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621.

seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé.[3]

Par jour ouvrable, il faut entendre chaque jour au cours duquel il peut être travaillé. Il s'agit de tous les jours de la semaine (samedi compris), à l'exception des dimanches et les jours fériés.[4]

En l'espèce :

Quant à la régularité du licenciement

Monsieur V conteste la régularité du licenciement tant en ce qui concerne la compétence de l'auteur du congé qu'en ce qui concerne les délais prévus à l'article 35 de la loi sur les contrat de travail.

- Compétence de l'auteur du congé

Il n'est pas contesté que le congé doit émaner d'une personne compétente et qu'aucune disposition légale n'empêche que le congé pour motif grave soit donné par un mandataire de l'employeur[5].

Monsieur V invoque le fait que le congé pour motif grave a été notifié par le président de la fondation Monsieur S lequel ne rapporte pas la preuve du mandat qu'il aurait reçu du conseil d'administration pour pouvoir procéder au licenciement pour motif grave.

La Fondation indique dans ses conclusions que le conseil d'administration s'est réuni de manière extraordinaire le 17/11/2016 eu égard à l'urgence relative aux mesures envisagées suite à l'e-mail de Madame du 16/11/2016.

Lors de cette réunion Monsieur S a reçu un mandat spécial afin de licencier pour motif grave Monsieur V

En pièce 12 de son dossier, la Fondation dépose le procès-verbal du conseil d'administration du 17/11/2016, procès-verbal daté et signé, dans lequel il est précisé que le conseil d'administration mandate le président pour procéder au licenciement de Monsieur V pour motif grave.

---

[3] Cass.2 juin 1976 , Cass. 27 février 1978, cité dans Compendium de droit social, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, ed. 14-15, tome 3, p 2208

[4] C.trav Liège, 26 juin 1990, JTT 1991,162.

[5] Compendium social 2016-2017 W Van EECHKOUTTE et V. Neuprez de, p 2246

C'est à tort que Monsieur V IS en termes de conclusions met en doute la régularité de ce document en indiquant qu'il ne serait pas daté et que la signature de Monsieur D apparaît suspecte.

Le tribunal estime que le document produit par la Fondation justifie le mandat spécial qui été confié au président lequel a procédé au licenciement de Monsieur V .

- Respect des délais

Monsieur V conteste ensuite le respect des délais visés à l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

a. Délai de notification du congé

Il indique que l'employeur fait état de ce qu'il a acquis le 16/11/2016 suite à l'envoi d'un e-mail de Madame I la connaissance certaine d'une faute grave commise par Monsieur V .

Il indique que cet e-mail fait référence à une conversation téléphonique antérieure et en déduit que la date de prise de connaissance des faits n'est pas précisément démontrée.

Il indique que les manquements contractuels consistent précisément dans les reproches déjà formulés par l'envoi de l'avertissement daté du 8/11/2016.

La Fondation précise dans ses conclusions que s'il est vrai que l'e-mail fait référence à une conversation téléphonique celle-ci a lieu le jour même.

Elle indique que Madame R ne dispose plus de ses factures de GSM pour l'année 2016 confirmant qu'elle a bien joint Monsieur S le 16/11/2016 mais que Madame R autorise le tribunal d'ordonner à son opérateur téléphonique la production des relevés téléphoniques du mois de novembre 2016.

La Fondation précise également que s'il est vrai que Monsieur V a reçu un avertissement le 8/11/2016 le motif grave invoqué à l'appui de son licenciement n'est pas la liste des manquements reprochés mais bien un fait grave dénoncé par Madame R le 16/11/2016.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de demander la production du relevé téléphonique, rien ne permet de mettre en doute le fait que la conversation téléphonique ait eu lieu juste avant l'envoi de l'e-mail relatant les faits reprochés à Monsieur V .

En toute hypothèse il y a lieu de rappeler que :

Le délai de trois jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé à une « connaissance suffisante » des faits (Cass., 23 mai 1973, JTT, 1973,212; Cass., 11 janvier 1993, JTT 1993,58, C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, JTT, 1997,137 ; C.trav. Liège, 20 décembre 2013, JTT, 2014,114).[6]

Le tribunal estime dès lors que l'on peut parfaitement concevoir que la fondation ait attendu de recevoir un mail relatant avec précisions les faits reprochés à Monsieur V , afin d'avoir une connaissance suffisante des faits que la Fondation a estimé constitutifs d'un motif grave.

En ce qui concerne les manquements reprochés dans le courrier du 8/11, force est de constater que ce ne sont pas ceux-ci qui sont invoqués au titre de motif grave dans la lettre de licenciement, le motif grave invoqué étant effectivement les faits rapportés dans le mail de Madame R le 16/11/2016.

Le délai de trois jours relatifs à la notification du congé a été respecté.

b. Délai de notification des motifs

Monsieur V indique en termes de conclusions que si l'employeur a effectivement eu connaissance de la faute grave le mercredi 16/11/2016, la notification du congé devait intervenir au plus tard le samedi 19/11 et la notification des motifs devait intervenir au plus tard pour le mercredi 23/11, or la notification des motifs est intervenue le 24/11/2016.

La Fondation indique dans ses conclusions qu'en réalité la lettre notifiant les motifs du licenciement a été envoyée par recommandé le 22/11/2016 et le courrier du 24/11/2016 adressé à Monsieur V contenait uniquement les documents sociaux.

Force est de constater que la Fondation dépose en pièce 10 de son dossier la preuve du récépissé daté du 22/11/2016 annexé à la lettre de notification des motifs du licenciement daté du 22/11/2016.

Il apparaît que le second délai de trois jours relatif à la notification du motif de licenciement a bien été respecté.

Le tribunal estime que la notification du licenciement pour motif grave est régulière.

Quant aux motifs du licenciement

[6] Compendium social 2016-2017 W Van EECHKOUTTE et V. Neuprez de, p. 2254

La lettre de notification des motifs du licenciement adressé à Monsieur V le 22/11/2016 fait essentiellement référence, au titre de motif grave justifiant le licenciement immédiat, à l'attitude qu'aurait adoptée à Monsieur V vis-à-vis d'une utilisatrice prénommée D laquelle un chien guide prénommé N avait été confié.

La lettre de notification du motif du licenciement reprend à cet égard in extenso l'e-mail adressé à la Fondation le 16/11/2016 par Madame D R une connaissance de D

Dans cet e-mail il est reproché à Monsieur V d'avoir fait preuve d'indifférence vis-à-vis de la situation de D qui rencontrait des problèmes relatifs au comportement de son chien, principalement lorsqu'il était à la maison.

Cette personne indique que Monsieur V n'aurait pas apporté les réponses adéquates aux interpellations de Ditte laquelle se sentait « laissée de côté par L » (Monsieur V) mais n'aurait jamais osé appeler la Fondation parce qu'elle tenait trop à son chien.

En page 21 de ses conclusions, la Fondation indique que *le licenciement pour motif grave de Monsieur V est justifié par l'accumulation de multiples manquements dont le summum fut atteint le 16 novembre 2016. En effet, Monsieur V a fait preuve d'une indifférence considérable et d'une désinvolture insupportable à l'égard d'une utilisatrice de chien guide. Ce manquement constitue à lui seul la faute grave justifiant son licenciement pour motif grave.*

Comme le reconnaît la Fondation c'est donc ce manquement épinglé dans le cadre du suivi du placement du chien N chez D qui constitue la faute grave justifiant le licenciement, même s'il est reproché différents manquements qui se seraient produits auparavant.

Il y a lieu de rappeler que le 19/10/2016 Monsieur V a remis un certificat médical de 15 jours qui sera ensuite prolongé d'un mois.

C'est durant cette période d'incapacité de travail qu'il va recevoir le 8/11/2016 un courrier contenant divers reproches dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Il est à noter qu'il ne résulte d'aucune pièce du dossier que d'autres avertissements aient été adressés antérieurement à Monsieur V equel semble donc bien avoir effectué son travail sans que des reproches ne soient formulés (Monsieur V a été engagé en 2011).

Ce courrier va être contesté par un long courrier adressé par Monsieur V à la Fondation le 18/11/2016.

Contrairement à ce qu'indique la Fondation dans ses conclusions la contestation a été émise alors que Monsieur V n'avait pas encore connaissance de son licenciement pour motif grave puisqu'en effet, certes il a adressé cette lettre de contestation par un e-mail du 18/11/2016 à 22h40 mais la lettre de licenciement a été adressée à par recommandé le 18/11/2016 et elle n'a donc été réceptionnée par Monsieur V qu'ultérieurement.

Le tribunal relève que dans la lettre d'avertissement adressée à Monsieur V le 8/11 il est précisé « *Nous ne remettons pas en question vos qualités de dressage de chiens, mais insistons particulièrement sur la prise en charge de l'ensemble des activités pour lesquelles vous avez été engagé et la mise à disposition de toutes les informations relatives aux familles d'accueil, études de faisabilité et rapports de suivi des chiens mis en service ainsi que le reporting qui est prévu dans notre description de fonctions pour l'ensemble de vos activités* ».

Alors que Monsieur V a contesté les différents reproches dans un courrier particulièrement circonstancié, la Fondation va néanmoins le licencier quelques jours plus tard alors qu'il n'a pas encore repris son travail, et ce sur base d'un e-mail non pas de l'utilisatrice d'un chien mais d'une connaissance qui met en évidence les lacunes dans le comportement du chien guide confié à une demoiselle prénommée D, chien dont le dressage a été assuré par Monsieur V vis-à-vis duquel la Fondation a écrit quelques jours plutôt qu'elle ne remettait pas en question ses qualités de dresseur.

Il n'est pas inutile de relever également que, comme le précise Monsieur V dans ses conclusions Madame D J est devenue propriétaire du chien suite à une certification (parcours de présentation publique) le 13/6/2016. Le dossier de pièces déposée ne fait état d'aucun mail, aucun appel ou texto qui auraient été adressés à Monsieur V par l'utilisatrice pour signaler des difficultés. Bien plus le seul échange qu'a eu Monsieur V avec cette dame s'est produit en octobre 2016 lorsqu'il lui a souhaité un bon anniversaire, message pour lequel elle l'a remercié (voir pièces de Monsieur V).

Même si l'audition du travailleur avant qu'il ne soit procédé au licenciement pour motif grave n'est pas une obligation, force est de constater qu'en l'espèce le licenciement intervient pendant la période d'incapacité de travail de Monsieur V et ce sur base d'un e-mail adressé non pas par l'utilisatrice d'un chien guide mais par une connaissance de cette personne. Compte tenu de ce contexte il aurait été à tout le moins adéquat que Monsieur V puisse être entendu.

Force est de constater que dans le dossier de la Fondation ne figure aucune pièce émanant de cette utilisatrice qui aurait eu à se plaindre du manque d'attention de Monsieur V suite à des problèmes qu'elle rencontrait avec son chien guide.

Si la Fondation estimait ne plus pouvoir collaborer avec Monsieur V compte tenu de certains manquements de celui-ci, elle était libre de le licencier avec un préavis.

Le tribunal estime que la faute grave reprochée qui est à l'origine du licenciement n'est pas suffisamment établie.

Quand bien même Madame D aurait eu à se plaindre du manque de réactivité de Monsieur V ce qu'elle ne dit nullement puisqu'il n'y a aucune attestation de sa part, il n'apparaît pas qu'il y ait eu une faute à ce point grave qu'elle puisse justifier un licenciement immédiat sans même que Monsieur V ne puisse être entendu sur les reproches formulés non pas par l'utilisatrice mais par une connaissance de cette dernière.

Surabondamment il n'est pas inutile de relever que Monsieur V dépose par ailleurs à son dossier plusieurs courriers ou courriels de personnes qui vantent ses qualités professionnelles dans le cadre de la mise à disposition de chiens guides.

Le tribunal estime que le licenciement pour faute grave n'est pas fondé et que la Fondation est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis soit la somme de 25.226,36 euros bruts.

La Fondation conteste être redevable d'une indemnité compensatoire de préavis mais ne conteste pas le calcul de cette indemnité.

2. <u>INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE :</u>

<u>Les principes :</u>

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12/2/2014, 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 ».*

Selon la doctrine :

> *« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »*
> (Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

Selon la doctrine :

> *« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».*
>
> (L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227).

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. (article 5 de la C.C.T n°109).

Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de distinguer trois hypothèses :

- lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assument la charge de la preuve ;

- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

- lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

  (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457)

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ;l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe actori incumbit probatio, ou de l'article 1315 alinéa 1er du Code civil ;

- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que l'licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fonder sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;

- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.[7]

<u>En l'espèce :</u>

[7] 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 2015, p.125.

Monsieur V estime que son licenciement est manifestement déraisonnable et il sollicite la condamnation de la Fondation au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines.

Il invoque le fait qu'il travaillait au service de la Fondation depuis le mois d'avril 2011 et qu'il n'avait jamais rencontré de difficultés, son travail ayant donné satisfaction.

C'est durant sa période d'incapacité de travail et alors qu'il venait de remettre un certificat médical d'abord de 15 jours le 19/10/2016 et ensuite un certificat de prolongation le 3/11/2016 qu'il a reçu une première lettre contenant différents griefs et ensuite, une dizaine de jours plus tard une lettre de licenciement pour motif grave.

Monsieur V précise en termes de conclusions que la lettre d'avertissement qui lui a été envoyée le 8/11 laisse entendre une possibilité de discuter des reproches formulés or, c'est sans qu'il y ait eu la moindre discussion, et alors que les griefs étaient formellement contestés que le licenciement est intervenu.

Monsieur V estime que le licenciement n'est pas lié à la conduite qu'il aurait adoptée mais à la volonté de la Fondation de se séparer de lui en préparant son départ avec l'arrivée concomitante d'un autre travailleur.

La Fondation indique en termes de conclusions que le licenciement n'est manifestement pas déraisonnable puisqu'il est fondé sur les reproches formulés à l'égard de Monsieur V

Force est de constater que ces reproches sont formellement contestés

La Fondation dépose à son dossier en pièces 19, 20, 21 et 22 plusieurs courriels cependant il faut bien constater que si ce n'est le courriel faisant état de soucis avec des documents qui auraient été demandés à Monsieur V et n'auraient pas été transmis, on ne peut pas considérer qu'il y ait de réels reproches formulés à l'égard de Monsieur V dans ces courriels.
La pièce 22 dans laquelle le nom de Monsieur V est cité est un mail adressé le 20/6/2017 à Monsieur Fréderic S donc bien après le licenciement de Monsieur V , afin de l'informer de soucis qu'il a avec son chien guide, soucis qui sont, selon ses propres écrits, en train de se régler.

Le tribunal estime qu'en l'espèce la Fondation a effectivement agi avec précipitation en décidant de licencier Monsieur V qui était en incapacité de travail et qui n'a pas pu être entendu malgré la proposition qui avait été faite dans la lettre d'avertissements du 8/11/2016.

A titre subsidiaire, la Fondation sollicite du tribunal qu'il réduise le montant de l'indemnité réclamée laquelle devrait être limitée à trois semaines de rémunération.

Le tribunal estime que le montant de l'indemnité doit être fixé en l'espèce à six semaines de rémunération soit la somme de 6.054,32 euros bruts.

3. <u>INDEMNITE DE PROTECTION :</u>

Monsieur V réclame une somme de 26.235,42 euros à titre d'indemnité de protection.

Il indique en termes de conclusions que le mode rupture adopté et le contexte du licenciement manifestement lié à son état de santé sont constitutifs de discrimination au sens des dispositions de la loi du 10/5/2007.

La Fondation soutient à titre principal que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, pour autant qu'elle soit due à Monsieur V , n'est pas cumulable avec une indemnité de protection.

L'article 9, §3 de la C.C.T n°109 prévoit que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec tout autre indemnité qui serait due par l'employeur à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction et d'une indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales.

Monsieur V ne peut donc en l'espèce prétendre à une indemnité de protection dès lors que le tribunal a estimé que la Fondation était redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par ces motifs,

Le tribunal,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la Fondation I SEE à payer à Monsieur V les sommes suivantes :

- 25.226,36 euros bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts légaux depuis la date du 18/11/2016,
- 6.054,32 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux depuis la date du 18/11/2016.

Condamne également la Fondation I SEE aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée par les conseils de Monsieur V à la somme de 3.600 euros ainsi qu'au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 euros (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI DIX DECEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT.

PRESENTS :
Madame Monique THIRION, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier La présidente et les juges sociaux