

Rép.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

JUGEMENT

3^{ème} CHAMBRE

Audience publique du 23 novembre 2016

EN CAUSE

Monsieur G. Jonathan,

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement.

CONTRE

Le CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE LIEGE, en abrégé C.H.U., inscrit à la Banque Carrefour des entreprises sous le n° 0232.988.060, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Domaine universitaire du Sart Tilman, B 35.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Gaëlle JACQUEMART, avocate, ayant pour conseils Maîtres Michel STRONGYLOS et Gaëlle JACQUEMART, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies, 7.

PROCEDURE

Vu la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 2 novembre 2016 et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal le 28 avril 2015 ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 30 décembre 2015 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal le 21 janvier 2016 ;
- l'ordonnance du 25 février 2016 fixant des délais pour conclure en application de l'article 747§2 du Code judiciaire ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 20 mai 2016 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie

demanderesse reçues au greffe du Tribunal les 19 et 22 juillet 2016 ;

- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe du Tribunal le 22 septembre 2016.

Entendu la partie demanderesse et le conseil de la partie défenderesse en leurs dires, moyens et explications à l'audience du 2 novembre 2016 à laquelle les débats ont été clôturés et la présente cause mise en délibéré.

Vu la non-conciliation des parties.

FAITS

Jonathan G. est engagé par le C.H.U. dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'électronicien à partir du 6 janvier 2014.

Par courrier du 23 février 2015, le chef du service biomédical formule une proposition de licenciement de Jonathan G. à l'administrateur délégué du C.H.U. :

« Monsieur Jonathan G., agent contractuel au C.H.U. de Liège depuis le 6 Janvier 2014, a été engagé au sein du service Biomédical du Département technique en vue d'exercer la fonction de technicien biomédical.

Il apparaît que cet agent ne donne pas satisfaction pour les motifs suivants :

- Absence des qualités requises indispensables pour travailler dans une fonction directement liée à la sécurité des patients ;
- Réticence à assurer une garde à domicile malgré une année d'expérience et plusieurs formations ;
- Manque de respect répété vis-à-vis de sa ligne hiérarchique ;
- Manque de disponibilité ;
- Manque d'esprit d'équipe.

Son comportement et sa manière de travailler ont d'ailleurs entraîné une évaluation « Faible » lors du processus d'évaluation.

A plusieurs reprises, des remarques lui ont déjà été transmises oralement durant les derniers mois.

Aucune amélioration dans le chef de Monsieur G. n'a été constatée durant les dernières semaines.

Pour ces raisons et conformément à l'article 85 des Conditions de vie professionnelle applicables aux agents contractuels du PATO, nous vous proposons de mettre un terme à la relation contractuelle unissant le C.H.U. à Monsieur Jonathan G.

Il n'est pas souhaitable qu'il preste son préavis.

Nous nous tenons bien entendu à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que vous jugerez utile. »

Convoqué par courrier du 24 février 2015, Jonathan G. est entendu par le service juridique du C.H.U. le 4 mars 2015, assisté de son père et d'un conseil et en présence du directeur du département technique et du chef de service biomédical.

Par courrier du 27 mars 2015, le C.H.U. licencié Jonathan G. au 1^{er} avril 2015 moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines :

« En date du 23 février 2015, MM. C. FRANCK, directeur du Département technique et DINH, chef du service biomédical, m'ont adressé une proposition de licenciement vous concernant.

Par courrier du 24 février 2015 et en application de l'article 85 des Conditions de vie professionnelle applicables aux agents contractuels du PATO, vous avez été invité à une audition qui s'est déroulée le 4 mars 2015, en présence du service juridique du CHU, d'un défenseur de votre choix, de votre chef de service et du directeur du département technique.

J'ai par ailleurs bien pris connaissance du compte rendu de cette audition, lequel est joint au présent courrier.

A l'examen de votre dossier, je suis au regret de constater que votre comportement, caractérisé par une attitude irrespectueuse et répétée vis-à-vis de votre ligne hiérarchique, est incompatible avec les exigences requises au sein de notre institution. Ce comportement a par ailleurs engendré une rupture de confiance réciproque rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Les explications que vous avez fournies durant votre audition ne sont malheureusement pas de nature à remettre en cause les constats ayant été posés par votre chef de service et le directeur du département technique dans leur courrier du 23 février 2015.

En conséquence, au vu des éléments du dossier, je vous notifie la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat au 1^{er} avril 2015 moyennant une indemnité de rupture de 8 semaines. »

Par courrier du 30 mars 2015, Jonathan G. conteste ce licenciement :

« Suite à votre notification de la rupture du contrat de travail de ce 27 mars 2015. Je souhaite vivement réagir afin que vous vous rendiez compte des faits de manières plus réalistes et surtout plus incriminantes, voir compromettantes vis-à-vis de mes supérieurs.

Je lis en effet, que c'est bien vous, en tant qu'Administrateur délégué qui prenez la décision finale, après avoir pris connaissance du compte-rendu de l'audience du 4 mars 2015. Or, suite à la lecture de ce compte-rendu, il est compréhensible, que vous soyez dans la capacité de cerner le centre du problème qui nous occupe et par conséquent, je vous invite à considérer mes remarques ci-dessous évoquées.

Point d'introduction : Demande de paiement des heures supplémentaires

Vous noterez que le problème est né le 12 novembre 2014 et que le mutisme de mon supérieur qu'en à répondre à ma requête concernant le dépassement horaire, ajouté aux menaces verbales ont subsisté jusqu'au 6 janvier 2015. Cette réunion, en présence de Messieurs Brant et Dinh, n'étant tenue que pour m'obliger à me taire, et aucune allusion, ni élément de réponse n'a été apporté à ma requête initiale. Et d'ajouter qu'à ce jour d'audience de ce 4 mars, les frais de remboursements de la formation tenue en Allemagne en octobre ne sont toujours pas versés sur mon compte bancaire, notamment parce que ceux-ci doivent-être réglé en tenant compte des frais de remboursements de Monsieur Willems qui m'a accompagné lors de cette formation, mais qui ne faisant pas à l'époque parti du personnel, il m'a été suggéré que nos frais soient versé sur mon compte et que je reverse ensuite la part qui reviendrais à Monsieur Willems ! Que pensez-vous de cette façon de procéder ? Comment considérez-vous cette attitude et ce mutisme de plus de 8 semaines, si non comme du harcèlement moral ?

Monsieur Guillaume signalait que la demande de paiement des heures supplémentaires ne justifie pas mon licenciement.

J'ose espérer que vous aurez eu la délicatesse de considérer les différents courriers électroniques partagés, et ainsi vous êtes donné un aperçu de l'atmosphère et de l'évolution de celui-ci. Je cite le mail vous envoyé du Mardi 6 janvier 2015 à 22h13'. Celui-ci, faisant suite à une série de courriers a commencé par celui reçu de Monsieur Gentinne le 12 novembre 2014 à 13h52' transféré le même jour à 15h20' à Monsieur Dinh. Le dernier courrier échangé à ce sujet datant du 13 janvier 2015 à 15h14' adressé à Monsieur Dinh.

Point 1 : qualités requises

Concernant la soit disant formation pour la centrale maternité, vous noterez que l'installation et le contact avec le technicien Phillips remonte au 4 novembre 2014. Que les 17 et 18 novembre 2014 je n'ai pas hésité à prêter des heures supplémentaires afin de résoudre une panne qui a nécessité l'aide du technicien de chez Phillips. Sans compter les différentes interventions, mise au point et assistances téléphoniques qui ont été nécessaires pour finaliser le bon fonctionnement de la centrale. Vous comprendrez donc qu'il m'a été nécessaire de consacrer en plus de mon travail journalier et de recherche d'informations, une certaine période de temps. Pour, qu'en date du 19 février 2015, je puisse transmettre à Monsieur Brandt le dossier concernant la centrale maternité et permettant les dépannages de premiers niveaux. A ce demander s'il n'attendaient pas de recevoir ce dossier avant de me faire part de leur intention de proposition de licenciement du 23 février 2015. Voir Monsieur Mike Fievez chargé du progrès. Vous noterez que la remarque de Monsieur Franck concernant le manque d'implication n'est pas judicieuse ! Par contre, veuillez noter que la précision de Monsieur Dinh prétendant que cela aurait dû être fait dès le mois de novembre manque de réalisme, tant dans le temps (voir formation Philips d'une semaine), que dans les recherches, la mise en page et par écrit des tâches à effectuer (travail que je vous invite à considérer). Sans compter qu'à cette même époque le conflit concernant ma requête prenait cours ! Je vous laisse donc apprécier l'état psychologique dans lequel il m'était donné d'évoluer et travailler !

Il est intéressant d'également noter que malgré ce soit disant manquement, mes supérieurs m'ont estimé compétent et investi en m'envoyant en formation en ce mois de décembre 2014 pour la formation REP 451 Philips à Paris pendant une semaine. N'est-ce pas déroutant de faire ainsi l'objet de leur attention pour les voir ensuite, adopter une telle attitude le 6 janvier 2015.

Point 2 : Garde à domicile

Je n'éprouve aucune réticence à intégrer le rôle de garde du service. Vous noterez la remarque pertinente de Monsieur Franck concernant le fait que si mon responsable me demande d'effectuer une garde, c'est qu'il m'estime compétent. Aussi, je vous invite à interpréter l'évaluation (plutôt faible) du 21 novembre 2014 reçue quelques jours plutôt. Cette estimation, ne représente-elle pas une pression psychologique accentuant d'avantage un harcèlement morale de la part de mes responsables ?

Point 3 : Respect de la hiérarchie

Contrairement à la transcription du service juridique, évoquant la date du 12 novembre 2014 comme étant l'incident suite aux renseignements au sujet du dépassement horaire, MM. Dinh et Brant sont restés dans le mutisme jusqu'au 6 janvier 2015, comme déjà mentionné au 3^{ème} paragraphe ci-dessus, Aucune explication n'ayant été fournie, et il n'a nullement été envisagé que la question soit discutée avec Monsieur Franck comme le déclare Monsieur Dinh lors de l'audition.

Quant au deuxième exemple, il me tient à cœur de vous signaler, que j'ai fait part de ce problème de vestiaire à Monsieur Brandt depuis mon entrée au Bruyère en janvier 2014, et cela d'autant plus que je me rends à bicyclette à mon lieu de travail et qu'il m'est impératif d'utiliser ce vestiaire ! Vous noterez que concernant le manque de tact et de savoir-vivre vis-à-vis de la hiérarchie, non seulement

dans ce cas, je ne me sens nullement concerné, mais d'ajouter qu'il conviendrait plutôt de se poser la question vis-à-vis de mes responsables à qui j'ai soulevé le problème et qui eux, ont certainement manqué de respect par leur nouveau mutisme !

Quant à la remarque soulevée par mon père, il faisait simplement remarquer que Monsieur Franck se montrant réceptif, je pourrais dorénavant me référer directement à lui si une autre situation viendrait à naître et qui ne soit pas prise en compte par mes responsables directs. Quoique, comme expliqué précédemment, j'ai bien agi dans le respect de ma hiérarchie direct en la personne de Monsieur Brandt.

Aussi, si ce n'est qu'en juin 2014 que Monsieur Franck a pris connaissance du problème de vestiaire, je vous invite à vous demander pourquoi et qui n'a pas agi dans le respect de la hiérarchie ?

Vous noterez que Monsieur Franck est conscient de mon potentiel technique, et se projetant dans l'avenir se demande si je serais aussi formaliste et soit disant peu respectueux de ma hiérarchie. Je vous invite donc à apprécier ces propos qu'il lui conviendra d'expliquer le cas échéant, étant donné mes explications fournies ci-dessus. Notez, que les propos de Monsieur Franck n'étaient pas ceux transcrit par le service juridique « Aussi formaliste et peu respectueux » mais plutôt, je cite : « Casse couilles ».

En ce qui concerne les propos tenu par MM . Dinh et Brandt le 25 février 2015, il n'a pas été dit comme transcrit que j'allais être licencié, mais plutôt que je suis licencié et invité à ne plus me présenter à mon poste de travail, à remettre les clés et mon badge ainsi qu'à reprendre mes effets personnels. C'est sur les conseils de mon père qui m'a signalé qu'il n'y avait aucun ordre de licenciement et que rien ne m'empêchait de me rendre à mon poste de travail dès le lendemain. Ce que j'ai donc fait à la grande surprise de mes collègues et surtout de mon responsable Monsieur Brandt qui très mal à l'aise a dû prendre congé

dès le lendemain. Les propos de Monsieur Dinh concernant le matériel repris et l'hypothèse d'un mail et que le courrier que j'allais recevoir dès le lendemain ne concernait pas un licenciement immédiat, ne sont que des mensonges dans la bouche de Monsieur Dinh. Que j'invite vivement à me poursuivre en diffamation !

Sachant que pour ma part, je vous accorde la huitaine pour me signaler votre position. Sans quoi, je me verrai dans l'obligation de porter le présent dossier devant la juridiction compétente pour harcèlement Moral.

Je termine par la remarque transcrite par le service juridique indiquant que je me sens en mesure de changer mon comportement. Notez que ce n'est pas moi, étant donné le niveau d'émotion qui m'empêchait de m'exprimer, qui ai tenu ces propos, mais plutôt mon père qui vous signalait que pour ma part, il n'y aurait aucun inconvénient à ce que suite à la réunion tenue, je continue dans le service technique et que je serai capable de cultiver l'humilité et le savoir-vivre nécessaire pour entretenir une confiance et une communication de qualité avec ma hiérarchie. La preuve en est que depuis cette réunion, j'ai continué à travailler tant avec Monsieur Brandt, qu'avec mes collègues sans aucun problèmes. Mon père vous faisant également part de mon désir, de vouloir garder mon poste et cela notamment suite aux nombreux investissements consentis sur ma personne pour les différentes formations suivies. Si donc, malgré ces appels, vous n'avez pas compris le désarroi, permettez-moi de vous dire que vous accentuez le comportement qualifié de harcèlement moral.

Je tiens par ailleurs, à vous signaler par le présent que je conteste votre décision. Et comme signalé ci-avant, j'attends une éventuelle réaction de votre part, dans la huitaine.

il est également déplorable de constater votre absence à ce jour d'audience. En effet , vous êtes de ce fait, dans l'obligation de vous référer au compte-rendu de votre service juridique. Celui-ci, ne reflétant pas le climat réel de tensions existantes, ni l'intensité régnante tant dans les mots que les formulations, et sur les différents acteurs présents. Le fait qu'il a fallu interrompre l'audience plusieurs

minutes, suite à l'émotion qui m'a débordée, n'étant d'ailleurs pas signalée dans le compte-rendu. Sans compter le manque de compassion de la part des assistants restés complètement stoïques. Ainsi que les tremblements impressionnants des membres inférieurs qui dénotaient d'un manque de confiance et d'angoisse certain en la personne de Monsieur Dinh, tremblements notamment plus intenses lors de ses interventions et qui par ailleurs, me déconcertaient. Le rapport ne mentionne pas non plus, l'intervention de Monsieur Guillaume, lorsque celui-ci a fait remarquer qu'il était mal venu de remettre en questions mes propos tenu, concernant les présences de mes collègues lors d'une conversation plutôt menaçante d'avec Monsieur Dinh. Ce qui ne l'a pas empêché d'exiger les noms de mes collègues. Celui-ci, s'empressera d'ailleurs, dès la réunion terminée, de se rendre au Bruyère de manière à pouvoir s'entretenir avec les collègues en question et de les retenir individuellement et après journée, et cela, en ayant bien soin de s'assurer que j'ai eu quitté le service en fin de journée ! Un collègue me confiera le lendemain qu'il aurait dit, je cite, « I n'a que ça à faire »

Monsieur Dinh, sans oublier que celui-ci ai confié avoir dit, je cite: « Si Jonathan reste, il aura gagné ». Je pense donc, et en effet, que suite à votre absence, les manquements et erreurs de ce rapport, vous n'avez pas eu en votre possession, tous les éléments vous permettant de prendre une décision objective.

Le rapport ne mentionne pas non plus, le fait que j'ai dit, que suite aux événements de ces dernières semaines, je manque de sommeil, que j'ai affirmé que mon état psychologique et la pression intense du moment présent m'empêchaient de saisir tous les dires et commentaires tenu lors de la réunion.

Enfin, et de conclure par mes dernières impressions s'il en est, tellement celles-ci sont vives, nombreuses et confuses dans mon esprit ! Que pensez-vous d'un jeune de 23 ans, plein de potentiel tant au niveau technique, que physique, qui débute sa carrière professionnel être « coupé » dans son élan par un responsable, incapable de répondre à une simple requête ? Quels sont ou pourrait-être les conséquences morales, psychologiques, catastrophiques, voir irréversible d'un tel climat professionnel? Et en fin, à combien estimez-vous la valeur d'une carrière professionnel, d'un niveau et d'une qualité de vie, du départ d'une vie de couple et familiale, de la vie tout simplement et si fragile ?

Vous comprendrez dès lors, que la présente est une mise en demeure étant donné son contenu.

Dans l'attente de votre réaction, recevez mes salutations. »

Par courrier du 7 avril 2015, l'administrateur délégué du C.H.U. maintient sa décision :

« J'ai bien pris connaissance de votre courrier du 30 mars 2015, lequel a retenu toute mon attention.

Je vous rappelle que la décision de rompre votre contrat de travail a été prise dans le respect de la procédure interne au CHU de Liège et des règles légales en vigueur.

Malheureusement, l'ensemble des éléments invoqués dans votre courrier n'est pas de nature à remettre en cause cette décision.

En effet, comme indiqué dans mon courrier du 27 mars dernier, votre attitude, caractérisée par un manque de respect vis-à-vis de votre ligne hiérarchique voire même, plus généralement, des règles de fonctionnement applicables à l'ensemble des agents du PATO du CHU de Liège, ne vous permet pas de vous intégrer dans une institution telle que la nôtre.

(...) »

Par courrier du 13 avril 2015, Jonathan G. invite le CHU à motiver le licenciement :

« J'ai bien pris connaissance de votre courrier en réponse du 7 avril 2015, lequel a retenu toute mon attention.

Contrairement à votre affirmation, mon courrier du 30 mars 2015, invoque des éléments de nature à remettre en cause votre décision !

Je constate que dans le courrier du 23 février proposant de mettre un terme à la relation contractuelle, il y est relevé cinq éléments dont un seul et unique a été retenu, à savoir, le manque de respect vis-à-vis de ma ligne Hiérarchique, sans pour autant être fondé. Je vous invite pour cela à consulter mon courrier du 30 mars 2015. Et plus précisément, le troisième paragraphe concernant la demande du sursalaire pour les heures supplémentaires, ainsi que le point 3 de ce même courrier.

Conformément aux règles de fonctionnement du PATO du CHU de Liège, suivant le point 4.5.c du règlement de travail applicable au personnel Paramédical, Administratif, Technique et ouvrier au 1^{er} juillet 2014.

Vous noterez un premier vice de procédure lors de l'entretien préalable de licenciement.

Code du travail : le salarié peut être assisté :

- d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- ou d'un conseiller inscrit sur une liste dressée par le préfet, si l'entreprise n'a pas de représentants du personnel.

Un second point, pour faux et usage de faux dans le mode de la déclaration des remboursements proposé pour la formation tenue en Allemagne en octobre 2014, celle-ci incluant les frais de Monsieur Willems qui m'a accompagné à cette formation et qui ne faisait pas parti du personnel.

Cela, afin de pouvoir lui rembourser les frais de formation, via mon compte. Remboursement qui n'était toujours pas versé à la date de l'audition du 4 mars 2015, et qui faisait entre autre l'objet des tensions avant la date du 12 novembre 2014 concernant le problème du sursalaire.

Aussi, vous ne serez pas étonné que je m'oppose fermement au motif précis du chômage invoqué sur le formulaire C4DRS - Certificat De Chômage du 7 avril 2015.

Je vous invite donc à motiver votre motif par l'un ou l'autre événement précis susceptible de confirmer le motif invoqué.

Vous comprendrez dès lors, que la présente est une mise en demeure, et que le cas échéant, sans réaction de votre part, et d'un possible arrangement à l'amiable sous seing privé, je me verrai dans l'obligation de me référer à la juridiction compétente. »

Par requête déposée au greffe du Tribunal le 28 avril 2015, Jonathan G. demande l'annulation du motif du licenciement et « réparation pour rupture du contrat de travail, arrêt d'une carrière professionnelle promettant au sein du service hospitalier du CHU ainsi que la mise en incapacité de travail qui le touche depuis ces événements et dues à ces événements équivalant au montant de la carrière qui aurait dû être la sienne au cours de ces quarante années dans ce service ».

Au terme de ses dernières conclusions, il demande :

- l'annulation du motif du licenciement pour cause d'obscuri libelli
- de constater la rupture à caractère illégal du contrat de travail pour des motifs déraisonnables et harcèlement moral de sorte qu'il est question d'un licenciement abusif ;
- la condamnation du C.H.U. à une indemnisation équivalente au montant de la carrière qui aurait dû être la sienne au cours des 40

années dans ce service.

A TITRE LIMINAIRE – FORME DES CONCLUSIONS

1. Le C.H.U. relève que les conclusions de Jonathan G. ne respectent pas le prescrit du Code judiciaire.
2. En application de l'article 744 du Code judiciaire, les conclusions contiennent également successivement et expressément :
 - 1) L'exposé des faits pertinents pour la solution du litige ;
 - 2) les prétentions du concluant ;
 - 3) les moyens invoqués à l'appui de la demande ou de la défense, le cas échéant en numérotant les différents moyens et en indiquant leur caractère principal ou subsidiaire ;
 - 4) la demande quant au dispositif du jugement, le cas échéant en indiquant le caractère principal ou subsidiaire de ses différentes branches.

Cette disposition est entrée en vigueur avec effet immédiat au 1^{er} novembre 2015.

Le jugement contient à peine de nullité l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744 du Code judiciaire¹.

Le juge n'est donc tenu de répondre aux moyens des parties que si ceux-ci sont exposés conformément à la loi. En cas de violation de l'article 744 du Code judiciaire, le juge ne doit donner qu'une motivation positive. Cela signifie que le juge doit mentionner les raisons de sa décision sans devoir répondre aux moyens qui ne sont pas repris correctement dans les conclusions².

3. En l'espèce, les conclusions déposées par Jonathan G. ne répondent pas au prescrit légal. On n'y retrouve en effet pas de liste claire des moyens invoqués, de même que les prétentions ne sont pas toujours bien définies.

Le Tribunal n'aura donc pas égard aux conclusions de Jonathan G. afin de motiver la présente décision.

RECEVABILITE

1. Le C.H.U. soulève l'*exceptio obscuri libelli*.

¹ Article 780, alinéa 1,3° du Code judiciaire.

² Dans ce sens, M. STASSIN, « la mise en état et les conclusions », in CUP, *Pot-pourri 1 et autres actualités de droit judiciaire*, vol. 164, mars 2016, p ; 116-117 et références citées

Il considère qu'il n'est pas permis de déterminer à la lecture de la requête quel est l'objet de la demande et quels sont les griefs qui lui sont reprochés.

2. En application de l'article 1034 *ter* du Code judiciaire, la requête contient à peine de nullité l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Ces termes ne visent nullement la norme juridique mais les éléments de faits qui servent de fondement à la demande³.

Il importe en effet, pour que la partie défenderesse puisse préparer sa défense, que l'objet et la cause de la demande soient énoncés clairement. A défaut, l'exception *obscuri libelli* pourrait être opposée au demandeur.

3. En l'espèce, l'objet de la demande transparaît de la requête. Jonathan G. conteste son licenciement, qu'il juge abusif, et réclame réparation pour un préjudice non chiffré.

Il est exact que les moyens de droit ne sont pas développés et que le montant de la réparation demandée n'est pas chiffré.

Cette situation, qui n'est pas corrigée par les conclusions déposées par Jonathan G., n'a pas facilité dans le chef du C.H.U. l'exercice de ses droits de la défense.

Le C.H.U. a toutefois bien perçu la demande de Jonathan G. dès lors qu'il a examiné les questions juridiques pertinentes en la matière en référence aux arguments de l'intéressé (tout particulièrement sur le caractère déraisonnable des motifs ou abusif du licenciement).

En conséquence, il ne saurait être question d'invoquer l'*exceptio obscuri libelli*.

La demande est donc recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai requis.

DISCUSSION

I. Licenciement pour motif déraisonnable – CCT n°109

1. En application de l'article 5 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, l'employeur qui en reçoit la demande communique au travailleur les motifs qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la lettre recommandée

³ Dans ce sens, Cass., 24 novembre 1978, *J.T.*, 1980, p. 224.

contenant la demande du travailleur.

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

L'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, soit lorsqu'il ne communique pas des motifs concrets au travailleur en ayant fait la demande, soit lorsqu'il communique ces motifs concrets mais sans respecter les modalités et délais prévus par la convention collective⁴.

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 raisonnable⁵.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération⁶.

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante⁷ :

- 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.
 - Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués 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.
2. S'agissant d'une convention collective, seuls les employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs sont visés par celle-ci. Il s'agit donc des employeurs du secteur privé.

⁴ Article 7 de la CCT n° 109 du 12 février 2014.

⁵ Article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

⁶ Article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

⁷ Article 10 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

Tel n'est pas le cas du C.H.U.

Il n'existe donc pas de régime spécifique applicable au C.H.U. dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif déraisonnable avec règle de la charge de la preuve, obligation de l'employeur de motiver à la demande du travailleur et indemnités forfaitaires au titre de sanction.

En conséquence, les critiques du travailleur quant à la motivation du licenciement relèvent du droit commun de la responsabilité : seul le licenciement qualifié d'abusif pourra faire l'objet d'une demande de réparation de la part du travailleur.

II. Licenciement abusif

1. 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 circonstances inutilement dommageables 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 la réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail⁸.

Le préjudice subi du fait de la rupture du contrat est, à lui seul, insuffisant pour conclure à un abus de droit⁹.

Toute rupture d'un contrat de travail entraîne dans le chef de celui qui la subit un dommage matériel et moral. Ce dommage est propre à la perte de l'emploi et est couvert de manière forfaitaire par le préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis¹⁰.

C'est l'existence d'un préjudice distinct qui justifie l'octroi de dommages et intérêts au titre de licenciement abusif. Ce préjudice distinct doit être établi avec certitude. A défaut, la demande de dommages et intérêts sera rejetée¹¹.

⁸ Dans ce sens, Cass., 7 mai 2001, *J. T. T.*, 2001, 410.

⁹ Dans ce sens, C. trav. Bruxelles, 12 juin 2002, *Chron. D. S.*, 2003, p. 74

¹⁰ V. VANNES et L. DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail – Théorie et applications*, Bruylant, 2011, p. 426.

¹¹ Dans ce sens, V. VANNES et L. DEAR, *op. cit.*, p. 427

2. Il appartient donc à Jonathan G. de prouver la faute, le dommage distinct et le lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

A cet égard, force est de constater que Jonathan G. reste en défaut de rapporter la preuve de ces 3 éléments.

Les griefs de l'employeur à l'égard de Jonathan G. ont déjà été formalisés dans une évaluation du 21 novembre 2014 et donc avant le licenciement.

Si ses compétences n'étaient pas mises en cause, il est spécialement relevé que :

« Il montre de la bonne volonté dans son travail mais doit encore apprendre le métier et être plus respectueux envers sa hiérarchie.

(...)

Il doit plus s'impliquer dans son travail et marquer plus de disponibilité et aussi respecter sa hiérarchie »

La seule teneur des courriers envoyés juste après son licenciement par Jonathan P. – qui n'était âgé que de 23 ans et au service du C.H.U. depuis à peine plus d'un an – à l'administrateur délégué du C.H.U. qu'il ne connaissait pourtant pas personnellement, tendent à conforter le grief de manque de respect envers la hiérarchie qui était relevé avant le licenciement.

Jonathan G. ne démontre par ailleurs aucunement que son licenciement constituerait des représailles face à certaines de ses revendications.

Jonathan G. apparaît comme un jeune homme qui, à peine entré au service de son employeur, s'est montré particulièrement revendicatif. Cela ne constitue évidemment pas en soi une cause de licenciement mais ne dispense pas l'intéressé du minimum de respect à l'égard de sa hiérarchie (par exemple en ne s'adressant pas directement à l'administrateur délégué au sujet des questions de paiement des heures supplémentaires) et du respect des procédures en vigueur.

S'agissant d'un dommage subi, Jonathan G. sollicite la condamnation du C.H.U. « à une indemnisation équivalente au montant de la carrière qui aurait dû être la sienne au cours des 40 années dans ce service ».

Jonathan G. semble ainsi réclamer le seul dommage résultant de la rupture du contrat. Il est indéniable qu'un licenciement crée un dommage dans le chef du travailleur mais ce dernier est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et, comme rappelé ci-avant, le seul préjudice subi du fait de la rupture du contrat est, à lui seul, insuffisant pour conclure à un abus de droit.

3. Il résulte de l'ensemble de ces considérations que Jonathan G. ne

rapporte pas la preuve d'une faute du C.H.U. à l'occasion de son licenciement et lui ayant causé un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

En conséquence, sa demande n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée,

Condamne la partie demanderesse aux dépens liquidés à la somme de 1.320€ (indemnité de procédure) dans le chef de la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

David DESAIVE,
Cédric ANDRIES,
Giuseppina BELLOMI,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

le MERCREDI VINGT-TROIS NOVEMBRE DEUX MILLE SEIZE

par D. DESAIVE, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,