



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>17/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 3932/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur C.

Partie demanderesse,

étant représentée par la C.S.C. LIEGE-HUY-WAREMME, à 4020 LIEGE 2, Boulevard Saucy 8-10, et ayant comparu par Monsieur FETTWEIS BENOIT (porteur de procuration écrite au sens de l'article 728 al. 3 du Code Judiciaire)

Contre :

La SPRL RESIDENCE WERSON, inscrite à la BCE sous le numéro 0429.314.872, établie rue du Soleil 330 à 4367 CRISNEE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître LEVAUX MARC, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex, n° 55-57, et ayant comparu par Maître LIFRANGE MARIE

1. Procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le **17/12/2019** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **21/01/2020** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **30/03/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le **12/06/2020** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **17/08/2020** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le **18/09/2020** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **20/10/2020** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **19/11/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le **14/12/2020** ;
- les conclusions définitives de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **21/01/2021** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **20/05/2021**.

Vu la non conciliation des parties.

2. Les faits et les demandes

La SPRL RESIDENCE WERSON, ci-après la société, exploite, sous la dénomination commerciale «La Résidence Célinie », une maison de repos et de soins pour personnes âgées.

Monsieur C. a été engagé le 10 janvier 2018 en qualité de cuisinier dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Outre le travail pour lequel il s'était engagé auprès de la société, il exerçait une activité d'indépendant à titre complémentaire en qualité de traiteur. Il effectuait également des prestations de travail de nuit pour la société TNT.

Le 19 septembre 2018, la société a licencié Monsieur C. moyennant un préavis de 6 semaines prenant cours le 24 septembre 2018. Le courrier recommandé de licenciement ne contenait aucun motif de licenciement.

Monsieur C. a fait parvenir à la société, le 21 septembre 2018, un certificat médical pour la période du 21 septembre 2018 au 2 octobre 2018.

Par courrier du 2 octobre 2018, il a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement conformément à la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, ci-après CCT n°109.

L'incapacité de travail de Monsieur C. a été prolongée par un nouveau certificat médical pour la période du 3 octobre 2018 au 4 novembre 2018, puis ensuite du 5 novembre 2018 au 9 décembre 2018 et encore du 10 décembre 2018 au 31 mars 2019.

Le 19 décembre 2018, la société a licencié Monsieur C. pour motif grave. Le motif grave justifiant la rupture du contrat de travail lui a été notifié le même jour dans les termes suivants :

« Par la présente, nous vous notifions la rupture pour motif grave de votre contrat de travail.

La rupture est effective à partir de ce jour, 19 décembre 2018.

En effet, nous avons pris connaissance des propos que vous avez publiés par le canal de Facebook le 16 décembre 2018, à 22h16 concernant votre employeur soit:

«Voici la maison de repos « résidence Célinie » cette maison de repos dont toute la direction sont des personnes mal honnête mon licencier pour cause de mon opération prévu depuis plusieurs mois et bien averti afin de prendre leur disposition et bien mon licencier quelques jours avant et cela sans motif de licenciement et bien sûr ne suis pas le seul il le fait avec toutes les personnes une fois perçu la prime d'embauche et les subsides vraiment petit. Si il agit commencera avec son personnel j'ause imaginé avec les personnes âgées résident».

Ce message est publié à la suite de celui d'un dénommé R et accompagné de photos de la résidence Célinie.

Ces propos, publiés publiquement sur votre page ouverte, sont accessibles à tous dont notamment les membres du personnel, les familles des résidents, les personnes avec qui la résidence est ou peut être en contact dans le cadre de son activité, ainsi que toute personne généralement quelconque.

Ces propos sont diffamatoires. Ils portent atteinte à l'intégrité de la direction et à l'image de marque de notre établissement.

Ils font état, de manière purement gratuite et dans le but de nuire, de faits de malhonnêteté et de soupçons en ce qui concerne le traitement de nos résidents.

La faute que vous avez commise rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Pour autant que de besoin, nous vous confirmons que votre licenciement est strictement lié à un problème de comportement et d'organisation du travail.

Nous vous mettons en demeure de retirer immédiatement la publication visée ci-dessus et nous nous réservons de vous réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice que nous subissons par suite de votre faute lourde. (...)»

Par courrier du 22 janvier 2019, l'organisation syndicale de Monsieur C. a :

- sollicité le paiement d'une amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour la non-communication des motifs concrets de son premier licenciement moyennant préavis, dans les délais prescrits à l'article 3 de la CCT n°109 ;
- demandé à la société de justifier le respect du délai de 3 jours entre la connaissance des faits et la notification des faits et la notification de la rupture pour motif grave ;
- contesté les motifs de son licenciement pour motif grave.

La société a répondu le 27 mars 2019 :

« (...), nous vous communiquons le point de vue de la SPRL RESIDENCE WERSON concernant le licenciement pour motif grave de Monsieur C

La SPRL RESIDENCE WERSON exploite la Résidence Célinie, maison de repos et de soins pour personnes âgées. Monsieur C. a été engagé le 10 janvier 2018 en qualité de cuisinier dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Notre cliente s'est vue dans l'obligation de licencier Monsieur C. le 19 septembre 2018 moyennant un préavis de 6 semaines prenant cours le 24 septembre 2018.

Ce licenciement faisait suite à divers manquements constatés dans le chef de Monsieur C. dont principalement :

- *manque de rigueur au niveau de l'hygiène dans la cuisine, notamment au niveau de la trancheuse, aliments retrouvés derrière la lame, pas de suivi au niveau des dates de péremption des aliments;*
- *pauses régulières non prévues à l'horaire, dérangeant ses collègues de travail et ce alors que des remarques verbales répétées lui avaient été adressées ;*
- *absences répétées perturbant l'organisation du service.*

Dans le cadre de l'exécution de son préavis, Monsieur C. a été en incapacité de travail à partir du 3 octobre 2018. Le 16 décembre 2018, à 22h16, Monsieur C. a publié par le canal de facebook les propos suivants concernant son employeur :

« Voici la maison de repos « résidence Célinie » cette maison de repos dont toute la direction sont des personnes mal honnête mon licencier pour cause de mon opération prévu depuis plusieurs mois et bien averti afin de prendre leur disposition et bien mon licencier quelques jours avant et cela sans motif de licenciement et bien sûr ne suis pas le seul il le fait avec toutes les personnes une fois perçu la prime d'embauche et les subsides vraiment petit. Si il agit comme cela avec son personnel j'ause imaginé avec les personnes âgées résident».

Le licenciement pour motif grave est intervenu le 19 décembre 2018 soit dans le délai légal de trois jours après la prise de connaissance de ces propos publiés le 16 décembre 2018.

Vous trouverez, en annexe, la copie du print écran effectué le 19 décembre 2018 qui établit que les propos de Monsieur C. publiés le 16 décembre étaient toujours accessibles à cette date.

Les éléments rapportés ci-dessus ont conduit l'employeur à considérer que la poursuite des relations de travail était impossible, le comportement de Monsieur C. rompant de manière irrémédiable la confiance indispensable à toute collaboration professionnelle.

Par conséquent, la SPRL RESIDENCE WERSON n'est pas disposée à revenir sur sa position et estime n'être redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis eu égard aux manquements commis par le travailleur.

Au contraire, elle se réserve le droit de demander réparation du préjudice subi concernant le caractère diffamatoire des propos publiés.

La présente vous est adressée sans aucune reconnaissance préjudiciable ».

Monsieur C. a introduit la présente procédure par requête déposée auprès du Tribunal du travail de Liège le 17 décembre 2019. Il y demande de :

- dire la demande principale recevable et fondée ;
- condamner la société au paiement de la somme d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de rupture ;
- condamner la société au paiement de la somme d'un euro provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner la société au paiement de la somme d'un euro provisionnel à titre d'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération ;
- condamner la société aux frais, intérêts légaux et judiciaires et dépens, soit : droit de greffe : 20 €.

Par conclusions déposées le 30 mars 2020, la société a introduit une action reconventionnelle sollicitant la condamnation de Monsieur C. au paiement de dommages et intérêts fixés provisoirement à 5.000 €. La société estime, en effet, que les propos publiés sur Facebook par Monsieur C. portent atteinte à son image et lui causent un préjudice.

Par conclusions déposée le 12 juin 2020, Monsieur C. formule les demandes suivantes :

- dire la demande principale recevable et fondée ;
- dire la demande reconventionnelle irrecevable et non fondée ;
- condamner la société au paiement de la somme de 11.364,50 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner la société au paiement de la somme de 4.011 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- condamner la société au paiement de la somme de 1.337 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération ;
- condamner la société aux frais, intérêts légaux et judiciaires et aux dépens soit : droit de greffe : 20€.

Les mêmes demandes sont formulées dans les dernières conclusions de Monsieur C. qui ont été déposées au greffe du tribunal du travail de Liège le 14 décembre 2020.

3. Position des parties

Monsieur C. estime que sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, formulée dans sa requête, vise les 2 licenciements, à savoir tant le licenciement avec préavis donné le 19 septembre 2018 que le licenciement pour motif grave notifié le 19 décembre 2018. Dès lors, il réfute l'argument de prescription invoqué par la société.

Monsieur C. invoque que la société ne démontre pas les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Il explique n'avoir jamais reçu d'avertissement quant à la qualité de son travail, que ses absences pour raison médicale étaient toujours justifiées par un certificat et qu'il avait prévenu suffisamment tôt de son indisponibilité pour une opération qu'il devait subir, si bien qu'il estime que la société avait le temps de s'organiser pendant son absence et qu'il n'est donc pas correct d'invoquer un problème de désorganisation de ce fait pour justifier son licenciement.

Quant au licenciement pour motif grave, s'il reconnaît avoir commis une faute en publiant les propos qu'il a publiés sur sa page Facebook le 16 décembre 2018, il estime que cette faute ne rend pas la poursuite des relations de travail immédiatement et définitivement impossible. En effet, il invoque que c'est sur sa propre page Facebook qu'il a publié ses propos et non sur la page de la résidence. Il explique qu'il s'agit plus d'une réaction de frustration, notamment due au fait qu'il avait été licencié, le 19 septembre 2018, sans qu'aucun motif ne lui soit communiqué, que d'une véritable volonté de dénoncer quoi que ce soit.

En ce qui concerne l'action reconventionnelle, il l'estime prescrite car introduite plus d'un an après la fin des relations contractuelles. Il considère en effet que c'est le délai de prescription d'un an qui doit s'appliquer et non celui de 5 ans. Quant au fond, il explique que la société ne prouve pas de dol spécial dans son chef, ni le dommage qu'elle aurait subi.

La société estime que la requête introductive d'instance n'est pas claire, ni précise, en ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. En effet, elle invoque qu'elle ne permet pas de savoir précisément à propos de quel licenciement (puisqu'il y a eu un licenciement avec préavis puis un licenciement pour motif grave) cette demande est formulée. Elle conclut finalement que l'interprétation à retenir est que seul le licenciement pour motif grave, intervenu le 19 décembre 2018 est visé.

Elle invoque également que la demande qui vise le licenciement du 19 septembre 2018 est prescrite car, selon elle, cette demande n'était pas formulée dans la requête mais pour la première fois dans les conclusions déposées au greffe le 12 juin 2020, soit au-delà du délai de prescription d'un an à partir de la fin des relations contractuelles.

Quant au fond, à titre subsidiaire, elle considère que divers manquements étaient reprochés à Monsieur C. dans l'exécution de ses tâches, qu'il ne respectait pas les horaires de travail en prenant des pauses régulières non prévues et que ses absences répétées perturbaient l'organisation du service.

Elle en conclut, dès lors, que le licenciement du 19 septembre 2018 est en lien avec la conduite et l'aptitude de Monsieur C. et qu'en vertu de son pouvoir de gestion, elle pouvait procéder au licenciement en agissant comme un employeur normal et raisonnable, si bien que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La société ne conteste pas être redevable d'une amende civile pour ne pas avoir communiqué, dans le délai prévu par la CCT n° 109, les motifs concrets du licenciement opéré le 19 septembre 2018. Elle conteste cependant le montant de l'amende civil tel qu'établi par Monsieur C.

Elle estime n'être redevable d'aucune indemnité de préavis car, selon elle, la publication des propos dénigrants à son encontre, diffusée par Monsieur C, sur sa page Facebook à lui, est une faute qui a rompu totalement et définitivement la confiance qu'elle pouvait avoir en lui. Elle explique que les propos tenus mettent en cause la gestion que fait la société vis-à-vis du personnel mais émettent également des doutes quant à la manière dont la société s'occuperait des résidents.

Quant à l'action reconventionnelle, la société estime que c'est le délai de 5 ans qui doit s'appliquer vu que son action est en lien avec une infraction pénale et est donc délictuelle ; elle en conclut qu'elle n'est pas prescrite. Elle invoque avoir subi, du fait des propos publiés sur Facebook par Monsieur C une atteinte à son honneur ou sa réputation et réclame un dédommagement qu'elle fixe *ex aequo et bono* à 5.000 €.

4. Analyse du Tribunal

4.1. Quant à la recevabilité

Quant à l'action principale

1. La société invoque que la requête introductive d'instance déposée le 17 décembre 2019 au greffe du tribunal du travail de Liège n'est ni claire, ni précise.

Elle rappelle le prescrit de l'article 1034ter, 4° du Code judiciaire qui stipule :

« La requête contient à peine de nullité :

1° (...);

2° (...);

3° (...);

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;

(...) »

La requête indique :

« le requérant estime à la fois que le licenciement est manifestement déraisonnable et conteste par ailleurs le motif grave de son licenciement. »

La société relève que Monsieur C ne précise pas de quel licenciement il parle, à savoir s'il s'agit du licenciement avec préavis donné le 19 septembre 2018 ou du licenciement pour motif grave notifié le 19 décembre 2018, lorsqu'il fait état de licenciement manifestement déraisonnable.

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour que la nullité puisse être prononcée par le juge. D'une part, la nullité doit être comminée par un texte légal (art. 860, al. 1^{er}, du Code judiciaire) et, d'autre part, le vice de forme doit nuire aux intérêts de la partie qui invoque l'exception (art. 861 du Code judiciaire).¹

En l'espèce, la seconde condition n'est pas remplie.

La société n'a subi aucun grief. En effet, elle savait déjà, avant l'introduction de la procédure judiciaire, que Monsieur C avait sollicité la communication des motifs concrets du

¹ de Leval, G., Boularbah, H. et Knaepen, P., « Chapitre 3 - La défense » In de Leval, G. (dir.), Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil Compétence-Action-Instance-Jugement, 2e édition, Bruxelles, Larcler, 2021, p. 355-432.

licenciement du 19 septembre 2018, ce qui était une indication sur le fait que c'est ce licenciement qu'il voulait qualifier de manifestement déraisonnable.

Les parties avaient en effet eu des échanges de courriers préalables qui permettaient à la société de savoir que c'est bien de ce licenciement qu'il s'agissait.

De plus, il ressort clairement des conclusions de Monsieur C. déposées le 12 juin 2020, qu'il entend soumettre le licenciement du 19 septembre 2018 au contrôle du respect de la CCT n° 109. Il invoque de la doctrine² selon laquelle, il arrive qu'une même relation de travail fasse l'objet de plusieurs décisions de licenciement. L'hypothèse la plus évidente est celle dans laquelle l'employeur notifie un licenciement moyennant la prestation d'un préavis et qu'en cours de préavis, il mette fin au contrat de travail pour faute grave. Nous sommes face à deux décisions de licenciement qui peuvent toutes les deux être soumises au contrôle de la CCT n° 109³.

La société a répondu à ce chef de demande dans ses conclusions ultérieures.

Dès lors, elle a eu l'occasion de se défendre sur la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable le 19 septembre 2018 et elle l'a fait.

Puisqu'elle ne subit aucun grief, il n'y a pas lieu de retenir la nullité de la requête.

2. Interprétant la requête comme visant uniquement le licenciement du 19 décembre 2018 à titre de licenciement manifestement déraisonnable, la société invoque que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pour le licenciement du 19 septembre 2018 est prescrite parce qu'elle est introduite par conclusions de Monsieur C. déposées le 12 juin 2020, soit au-delà du délai d'un an à partir de la fin des relations contractuelles.

Le tribunal estime que c'est dès la requête introductive d'instance déposée le 17 décembre 2019 au greffe, que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable le 19 septembre 2018 a été introduite.

En effet, comme déjà relevé *supra*, Monsieur C. avait sollicité la communication des motifs concrets du licenciement du 19 septembre 2018 et des échanges de courriers préalables à l'introduction de l'instance judiciaire permettaient à la société de savoir que c'est bien de ce licenciement qu'il s'agissait.

Ce chef de demande n'est donc pas prescrit.

3. La demande principale, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

Quant à l'action reconventionnelle

Par conclusions déposées le 30 mars 2020, la société a introduit une action reconventionnelle sollicitant la condamnation de Monsieur C. au paiement de dommages et intérêts fixés provisoirement à 5.000 €. La société estime, en effet, que les propos publiés sur Facebook par Monsieur C. portent atteinte à son image et lui causent un préjudice.

Monsieur C. invoque que cette action est prescrite car introduite au-delà du délai d'un an à partir de la fin des relations contractuelles.

La société estime qu'il s'agit d'une action délictuelle à laquelle il faut appliquer le délai de prescription de 5 ans prévu par l'article 2262*bis* du Code civil.

² CUP, vol 182, Actualités et innovations en droit social, mai 2018, Anthémis.

³ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 13 juillet 2016, R.G. n° 15/9037/A.

Selon la doctrine⁴, c'est l'article 2262*b/s* du Code civil qui règle la prescription de l'action tendant à la réparation du dommage résultant d'une infraction.

Le tribunal considère, comme développé ci-dessous au point 3.2.4., que l'action reconventionnelle est une action en paiement de dommages et intérêts suite à des faits de calomnie et injure, infractions pénales.

Dès lors, il y a lieu de retenir le délai de prescription de 5 ans et l'action reconventionnelle n'est pas prescrite.

L'action reconventionnelle est recevable.

4.2. Quant au fondement

4.2.1. Quant à la demande d'amende civile.

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 prévoit en son article 4 :

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

L'article 5 de la même CCT prévoit :

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

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

L'article 7 de la même CCT prévoit :

§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

⁴ J. CLESSE et F. KEFER, Manuel de droit du travail, Larcier, 2^e édition, 2018, pp491 et 492.

B. Application au cas d'espèce

Par courrier du 2 octobre 2018, Monsieur C a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement, intervenu le 19 septembre 2018, conformément à la convention collective de travail n° 109.

Il n'est pas contesté que la société ne lui a pas communiqué ces motifs conformément à l'article 5 de la CCT n°109.

Dès lors, la société est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Cependant, elle conteste le montant calculé à ce titre par Monsieur C qui l'établit comme suit :

2 semaines x [(38 h x 16,5787 €) + (349,78 € x 1/52) + (2,5% de 38h x 16,5787 €) + (659,96 € x 1/52) + (0,53 % de 38 h x 16,5787€)] = 1.337 €

Monsieur C a retenu comme salaire horaire brut, celui qui était mentionné sur le C4. Il a ensuite ajouté la partie fixe de la prime de fin d'année (= 349,78 € x 1/52), puis la partie variable de cette prime (= 2,5% de 38h x 16,5787 €), puis la partie fixe de la prime d'attractivité (= 659,96 € x 1/52) et enfin la partie variable de cette prime (= 0,53 % de 38 h x 16,5787€).

La société conteste en expliquant que le salaire horaire brut au moment de la rupture était de 15,2156€ et que le salaire horaire brut de 16,5787 €, mentionné sur le C4, comprenait déjà les avantages prévus par la commission paritaire 330, à savoir la prime de fin d'année et la prime d'attractivité. Dès lors, elle estime que ces avantages sont imputés deux fois dans le calcul établi par Monsieur C.

Il n'étaye pas ses prétentions au-delà de ce que la société admet.

Il y a donc lieu de calculer cette amende civile en retenant le salaire horaire brut de 16,5787 € sans y ajouter de suppléments :

2 semaines x [(38 h x 16,5787 € bruts)] = 1.259,9812 € bruts.

La société est condamnée à payer 1.259,98 € bruts, à majorer des intérêts à partir du 2 décembre 2018 jusqu'au complet paiement, à titre d'amende civile.

4.2.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**A. Rappel des principes applicables**

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

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

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

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge⁵.

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante :

- 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.

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.⁶

B. Application au cas d'espèce

Selon ses dernières conclusions déposées le 14 décembre 2020 au greffe du tribunal du travail de Liège, c'est uniquement le licenciement du 19 septembre 2018 que Monsieur C soumet au contrôle du respect de la CCT n° 109.

Vu que la société n'a pas communiqué les motifs de ce licenciement dans le délai de 2 mois visé par l'article 5 de la CCT n° 109, conformément à l'article 10 de la même CCT, c'est sur elle que repose la charge de la preuve des motifs qu'elle invoque et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La société invoque des motifs qui sont manifestement en lien avec la conduite de Monsieur

⁵ Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

C et les nécessités de fonctionnement de la société.

Divers manquements récurrents ont été constatés dans l'exécution du travail de Monsieur C. qui était engagé en qualité de cuisinier au sein de la maison de repos.

La société dépose un rapport d'observation du 22 juin 2018 de Monsieur R. consultant d'une société extérieure chargé de relever les points à améliorer au sein de la maison de repos. En ce qui concerne la cuisine, il inventorie différents aliments qui sont entreposés en chambre froide sans être correctement emballés, des bouteilles ouvertes ou sachets de légumes entamés sans date ou encore une poudre épaississante qui y était entreposée et ne devait pas l'être.

Monsieur C. dépose une attestation rédigée par Monsieur R. le 26 novembre 2018 qui vante les qualités de travail de Monsieur C. Il s'agit d'une attestation rédigée après le licenciement du 19 septembre 2018.

Le tribunal estime que la force probante du rapport de Monsieur R. du 22 juin 2018 est supérieure dans la mesure où il s'agit d'un rapport établi, *in tempore non suspecto*, dans le cadre de la mission professionnelle qui lui avait été confiée en sa qualité de consultant externe pour évaluer le fonctionnement de la maison de repos. Il s'agit donc d'un document rédigé dans un cadre professionnel qui lui confère une force objective.

L'attestation du 26 novembre 2018 a été rédigée après le licenciement et très certainement à la demande de Monsieur C.

La société dépose encore une attestation de Madame G., secrétaire à la maison de repos, qui confirme les manquements dans le chef de Monsieur C. par rapport à ses tâches de cuisinier mais également les pauses régulières, et non prévues par l'horaire, que Monsieur C. devait prendre parce qu'il était trop fatigué puisqu'il cumulait le travail au sein de la société avec un travail de nuit chez TNT et une activité complémentaire en qualité de traiteur, cumul que Monsieur C. ne conteste pas.

Madame G. atteste :

- « 1. Toutes les semaines, j'élaborais les menus à sa place car il ne savait pas gérer cette tâche seul. Exemple : j'étais obligée de prévoir 3 semaines de menus quand je prenais mes congés.
2. j'effectuais également les commandes de nourriture à sa place car il ne savait pas gérer les stocks/inventaires. Exemple : Il a commandé une fois des « petit-beurre » individuelles à tartiner au lieu de biscuits. Vu la quantité et la date de péremption des beurrés, Mr M. a dû distribuer des boîtes entières (+/- 100) au personnel (Perte d'argent)
3. je l'ai aperçu plusieurs fois en « pause » alors qu'il devait se trouver en cuisine. Quand je prenais ma pause de 13h00 à 13h30 les WC du local de repos étaient sans cesse occupés car Mr C. dormait.
4. Il y avait un manque de rigueur au niveau de l'hygiène de la cuisine. Les murs, le sol, les locaux, les chambres froides n'étaient jamais lavées ni rangées.
5. Mr C. m'a souvent parlé qu'il avait des problèmes d'argent. il était obligé d'avoir plusieurs boulots. Il travaillait à la résidence le jour, la nuit chez TNT et en +, il travaillait en noir dans un restaurant à ANS (Liège) et il effectuait des buffets pour des anniversaires, mariages,... »

La société invoque également que les absences récurrentes de Monsieur C. et ses arrivées tardives perturbaient l'organisation du bon fonctionnement de la cuisine.

Elle dépose le relevé des prestations et absences de Monsieur C pour les mois de mars à septembre 2018.

On peut y constater plusieurs fois la mention « arrivée tardive-oubli de pointage », à savoir les 29 mars, 17 mai, 21 juin, 1^{er} et 26 juillet, 1^{er} et 6 septembre 2018.

Qu'il s'agisse d'arrivées tardives ou d'oubli de pointage, cela dénote d'une négligence quant au respect soit des horaires, soit des règles de contrôle et de pointage, dans le chef de Monsieur C.

A partir de juillet 2018, comme le reconnaît lui-même Monsieur C il a été régulièrement en incapacité de travail pour des périodes continues.

La société ne reproche pas le fait d'être malade mais invoque qu'il est compliqué pour elle de maintenir la bonne organisation de la cuisine et des repas à servir aux résidents quand le cuisinier est régulièrement absent.

Le tribunal rappelle qu'en vertu des principes exposés ci-dessus, dans le cadre de l'application de la CCT n° 109, il n'opère qu'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).

Le tribunal estime que la société rapporte la preuve des motifs concrets qui ont conduit au licenciement du 19 septembre 2018.

Il s'agit bien de motifs liés à l'aptitude et la conduite du travailleur et qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de la société.

Elle a agi comme un employeur normal et raisonnable en procédant à ce licenciement, si bien que ce licenciement du 19 septembre 2018 n'est pas manifestement déraisonnable.

Monsieur C. doit être débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

4.2.3. Quant à l'indemnité de préavis

A. Rappel des principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature

contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice⁷. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle⁸.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁹. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation¹⁰.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs¹¹ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé¹².

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte¹³.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé¹⁴ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

B. Application au cas d'espèce

Monsieur C reconnaît que le fait de publier sur sa page Facebook le 16 décembre 2018 les propos qu'il a publiés constitue une faute de sa part mais il estime que cette faute n'est pas de nature à rompre immédiatement et définitivement toute confiance que la société pouvait avoir en lui.

Le tribunal estime que cette faute est bien constitutive d'un motif grave.

Pour rappel, ces propos écrits ont été publiés sur la page Facebook de Monsieur C. Il ne conteste pas que cette publication était publique alors qu'il pensait, à tort, au moment où il l'a publiée, que seuls ses contacts Facebook pouvaient y avoir accès.

⁷ Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

⁸ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

⁹ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

¹⁰ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

¹¹ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be.

¹² Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be.

¹³ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

¹⁴ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

L'honneur de la direction est atteinte puisqu'il écrit que toutes les personnes de la direction sont malhonnêtes.

Il critique la politique d'embauche et affirme que les travailleurs sont engagés pour obtenir des primes à l'embauche et des subsides et qu'une fois que la société a perçu ces sommes, elle les licencie.

Mais surtout un parallèle très malheureux est fait avec la manière dont les résidents, des personnes âgées vulnérables, seraient traités.

Ces propos portent préjudice à la réputation de la maison de repos dans l'essence même de sa fonction première, l'accueil et les soins aux personnes âgées.

Le fait que ces propos sont accessibles à toute personne connectée sur l'internet donne à cette mauvaise publicité une grande visibilité. Elle pourrait être vue par des membres du personnel, des proches de certains résidents voire des futurs résidents potentiels et avoir ainsi de lourdes conséquences sur la fréquentation de la maison de repos.

Monsieur C. ne peut pas être suivi quand il impute les propos qu'il a publiés le 16 décembre 2018 à de la frustration et non à une volonté de dénoncer un comportement malhonnête des dirigeants et de la société.

Il s'agit en effet de dénigrement qui met directement en cause la manière dont la direction gère l'embauche mais aussi qui laisse sous-entendre que la manière dont sont traités les résidents laisse à désirer.

Cette faute est grave et de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance que la société pouvait avoir en Monsieur C.

Monsieur C doit être débouté de sa demande d'indemnité de préavis.

4.2.4. Quant à l'action reconventionnelle

La société a introduit une action reconventionnelle sollicitant la condamnation de Monsieur C. au paiement de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 5.000 €. La société estime, en effet, que les propos publiés sur Facebook par Monsieur C. portent atteinte à son image et lui causent un préjudice.

Les propos publiés par Monsieur C. épinglent toute la direction de la société comme des personnes malhonnêtes.

Ils indiquent que la direction licencie toutes les personnes une fois reçu la prime d'embauche et les subsides.

Ils jettent également le doute sur la manière d'agir de la direction avec les résidents, personnes âgées, de la maison de repos.

Ces propos relèvent des infractions de calomnie et injure.

L'article 443 du Code pénal énonce :

Celui qui, dans les cas ci-après indiqués, a méchamment imputé à une personne un fait précis qui est de nature à porter atteinte à l'honneur de cette personne ou à l'exposer au mépris public, et dont la preuve légale n'est pas rapportée, est coupable de calomnie lorsque la loi admet la preuve du fait imputé, et de diffamation lorsque la loi n'admet pas cette preuve.

L'article 443, alinéa 1^{er}, du Code pénal énonce :

Quiconque aura injurié une personne soit par des faits, soit par des écrits, images ou emblèmes, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444, sera puni d'un emprisonnement de huit jours à deux mois et d'une amende de vingt-six [euros] à cinq cents [euros], ou d'une de ces peines seulement.

Pour rappel, ces propos écrits ont été publiés sur la page Facebook de Monsieur C. le 16 décembre 2018. Il ne conteste pas que cette publication était publique alors qu'il pensait, à tort, au moment où il l'a publiée, que seuls ses contacts Facebook pouvaient y avoir accès. L'honneur de la direction est atteinte ; la politique d'embauche est critiquée. Mais surtout un parallèle très malheureux est fait avec la manière dont les résidents, des personnes âgées vulnérables, seraient traités. Ces propos portent préjudice à la réputation de la maison de repos dans l'essence même de sa fonction première, l'accueil et les soins aux personnes âgées.

C'est en vain que Monsieur C. tente de minimiser les faits et invoque que le dol spécial dans son chef, requis par ces infractions, n'existe pas. Il estime avoir agi par frustration parce qu'il a été licencié le 19 septembre 2018 sans qu'aucun motif de licenciement ne lui soit communiqué. Il dit avoir réagi de manière impulsive.

Le tribunal considère que l'intention de nuire constituant le dol spécial doit être retenu. En effet, les propos tenus ne sont pas anodins. L'intensité des reproches et accusations émis va au-delà de l'acte impulsif de défolement. Le tribunal relève que ces propos sont restés publiés en étant accessibles à n'importe quel internaute sur la page Facebook de Monsieur C. du 16 décembre 2018 au 19 décembre 2018, jour où la société a demandé à Monsieur C. de retirer la publication. Monsieur C. n'a pas de lui-même retiré la publication avant que la société le lui demande. Cela dénote qu'il ne s'agissait pas d'un geste impulsif ou du moins pas uniquement mais qu'il y avait bien une intention de laisser cette mauvaise publicité affichée et faire son œuvre sur la réputation de la maison de repos.

Quant à la visibilité de cette publication, Monsieur C. minimise de nouveau l'impact en affirmant qu'il pensait, au moment de la publication, que seuls ses contacts pouvaient la voir. Il s'avère, et ce n'est pas contesté par Monsieur C., que cette publication était totalement publique et pouvait donc être vue par toute personne connectée à l'internet, même en-dehors du site de Facebook. La visibilité aurait même été « réduite » à ses seuls contacts Facebook, qu'il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une atteinte publique à la réputation et à l'honneur de la maison de repos et à sa direction.

Le Tribunal estime que la société a effectivement subi un préjudice puisque sa réputation, son honneur et ceux de la direction ont été atteints, en particulier en laissant sous-entendre que les personnes âgées, résidentes de la maison de repos, ne seraient pas bien traitées. Cependant, elle n'établit pas que son dommage s'évalue à 5.000 €, comme elle le postule. Elle ne prouve pas, par exemple, le départ de résidents ou de membres de personnel qui l'auraient quittée suite à cette mauvaise publicité.

Dès lors, le tribunal estime adéquat de condamner Monsieur C. à lui verser un euro symbolique à titre de dommages et intérêts.

5. Les dépens

Il y a lieu de compenser les dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire.

Monsieur C. succombe largement et est condamné à 4/5 de l'indemnité de procédure telle que liquidée par la société à savoir 1.320 €, ce qui fait un montant de 1.056 €.

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit les actions principale et reconventionnelle,

Dit l'action principale très partiellement fondée,

Condamne la SPRL RESIDENCE WERSON à payer à Monsieur C. la somme de 1.259,98 € bruts, à majorer des intérêts à partir du 2 décembre 2018 jusqu'au complet paiement, à titre d'amende civile,

Déboute Monsieur C de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de sa demande d'indemnité de préavis,

Dit l'action reconventionnelle partiellement fondée,

Condamne Monsieur C à payer à la SPRL RESIDENCE WERSON la somme d'un euro symbolique à titre de dommages et intérêts,

Compense les dépens et condamne Monsieur C à 4/5 des dépens,
En conséquence, condamne Monsieur C à payer à la SPRL RESIDENCE WERSON la somme de 1.056 euros à titre d'indemnité de procédure et lui délaisse la somme de 20 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'il a avancée.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THOMAS SANDRINE,	Juge, président la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
VANVINKENROYE MICHEL,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **17/06/2021** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assistée de **GHENNE ESTELLE**, Greffier

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

