



numéro de répertoire 2021/8867
date du jugement <u>25/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 1794/ 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

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur D

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement assisté de son conseil, Maître NINANE Sébastien, avocat, à 4000 LIÈGE, rue des Augustins, 32

Contre :

L'a.s.b.l. Association de Gestion des Installations Sportives et Culturelles de la Commune de Juprelle, en abrégé A.G.I.S.C.C.J.,
immatriculée à la BCE sous le numéro 0478.167.735, dont le siège social est établi Rue du Chainay 61 à 4450 JUPRELLE

Partie défenderesse,

ayant comme conseils Maître DRION Dominique et Maître BONAVENTURE Julien, avocats, à 4000 LIÈGE, rue Hullos, 103-105

Indications de 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 :

- le jugement prononcé par la chambre de céans le 11 décembre 2020 ;
- les documents de la Direction générale Contrôle des lois sociales reçus au greffe le 18 janvier 2021 ;
- le dossier de M. D déposé au greffe le 10 février 2020 ;
- le dossier l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. déposé à l'audience du 28 mai 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **28 mai 2021**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 11 juin 2019, M. D poursuit la condamnation de l'a.s.b.l. Association de Gestion des Installations Sportives et Culturelles de la Commune de Juprelle (en abrégé A.G.I.S.C.C.J.) à lui payer :

- les arriérés de rémunération en application de la CCT du 20 février 2017 ;
- l'indemnité compensatoire de préavis régularisée ;
- 2 semaines de rémunération au regard de la non-application des formes requises par la CCT n° 109 ;
- 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les dépens.

Par jugement du 11 décembre 2020, le Tribunal de céans, avant dire droit, invite la Direction générale des Lois sociales à transmettre une copie certifiée conforme de son dossier portant la référence CLS/LGN/2018017309 concernant M. D Lionel et invite l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. à déposer tout document émanant de l'Auditorat du travail et à préciser les suites qui y auraient été réservées.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 26 septembre 2002, M. D est engagé par l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. dans le cadre d'un contrat de travail d'animateur-gestionnaire de hall de sports, à durée indéterminée et à temps plein.

L'article 4 du contrat précise que « *L'emploi est à considérer comme un poste de direction et de confiance* ». La Commission Paritaire 200 est visée à l'article 7 (voir pièce n° 1 du dossier de M. D).

Le 30 octobre 2009, un avenant au contrat est signé par les parties modifiant l'échelle barémique de la rémunération de M. D qui sera calculée sur l'échelle barémique 5 de la CP 329.210 à dater du 1^{er} octobre 2009 (voir pièce n° 2 du dossier de M. D).

Un avenant au contrat est signé le 1^{er} mars 2012 par les parties au terme duquel la rémunération brute de M. D est fixée à 3600 €/mois pour un temps plein (voir pièce n° 3 du dossier de M. D).

Le 19 septembre 2014, M. D reçoit, de la part du conseil de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. un courrier listant une série de griefs, l'a.s.b.l. lui reprochant de ne pas respecter son contrat et les directives qui lui sont données (voir pièce n° 4 du dossier de M. D).

M. D y répondra, via son conseil, de manière détaillée, en réfutant toutes les accusations portées à son encontre, sans que ce courrier fasse l'objet d'une suite de la part de l'employeur.

Le 20 février 2017, une CCT conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel, définissant la classification des fonctions et les conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs et modifiant la convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés est prise. Elle a été rendue obligatoire par AR du 7 janvier 2018.

Le 27 avril 2017, l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J., dans le cadre de la mise en œuvre de cette CCT, propose à M. D de lui octroyer l'échelle barémique n°19, son ancienneté étant fixée à l'échelon 14, le considérant comme « *gestionnaire d'une petite infrastructure sportive.* » (voir pièce n° 7 du dossier de M. D).

M. D refuse, par mail du 9 mai 2017, la proposition considérant qu'il faut tenir compte de 6 équivalents temps plein au sein de l'a.s.b.l.

Aucun accord n'a pu être dégagé entre parties.

Le 28 juin 2017, l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. informe ses travailleurs que, dans la mesure où l'Union des Villes et des Communes suspend l'application de la CCT du 20 février 2017, elle ne procèdera à aucune modification barémique (voir pièce n° 12 du dossier de M. D).

Le 6 novembre 2017, l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. conclut à l'illégalité de la CCT, conformément à l'analyse faite par l'Union des Villes et des Communes (voir pièce n° 16 du dossier de M. D).

Un échange épistolaire s'est tenu entre parties, sans succès.

Le 14 juin 2018, M. D porte plainte auprès de la Direction Générale des Lois Sociales.

Le 17 décembre 2018, M. D est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Aucun motif n'est indiqué sur le formulaire C4 (voir pièce n° 22 du dossier de M. D).

Par courrier recommandé du 15 janvier 2019, M. D , via son conseil, sollicite les motifs de son licenciement (voir pièce n° 24 du dossier de M. D).

Par mail du 11 mars 2019, le conseil de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. y répond de manière détaillée et met en exergue le comportement inadéquat de M. D (voir pièce n° 3 du dossier de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J.).

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. applique la CCT du 20 février 2017 à partir du 1^{er} janvier 2019.

B. Quant à l'application de la CCT du 20 février 2017

1. Position des parties

M. D considère que la CCT du 20 février 2017 est applicable à l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. qui reste en défaut de démontrer qu'elle impliquerait le dépassement de la norme salariale. La CCT ne vise pas une augmentation salariale interdite par la loi du 26 juillet 1996. En fait, c'est la classification qui pose problème. Or les augmentations barémiques sont toujours possibles, conformément à la loi du 26 juillet 1996, ce qui est le cas présent. La CCT a été rendue obligatoire par AR du 7 janvier 2018 en sorte qu'elle s'impose à tous les travailleurs et employeurs, comme prévu à la loi du 5 décembre 1968. Il considère qu'il peut prétendre à l'échelle 20 et à une ancienneté de 17 années. C'est à tort que l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. invoque le fait d'être une petite structure sportive. En effet, la structure employait 6 équivalents temps plein. Que le personnel de la cafétéria ressortisse d'une autre commission paritaire n'est pas pertinent, tous les travailleurs étant concernés par l'application de la CCT. Le PV du Conseil d'administration du 14 décembre 2018 précise que « *Le centre passe en petit centre à partir du premier janvier 2019* », ce qui confirme qu'auparavant il était un centre moyen. À titre subsidiaire, il appartient à l'a.s.b.l. de produire le registre du personnel et les déclarations DIMONA durant l'année 2016.

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. reconnaît ressortir de la CP n° 329. Par contre, la CCT du 20 février 2017 pose un problème de légalité qui est lié au dépassement de la norme salariale disponible fixée à 1,1 % pour les années 2017-2018. Le non-respect est sanctionné par des amendes administratives. Dans la mesure où sa masse salariale allait être augmentée de plus de 1,1 % pour les années 2017-2018, elle a décidé de ne pas appliquer la CCT. La loi du 26 juillet 1996 est d'ordre publique. Toute convention contraire est nulle. Elle dépose un relevé de son secrétariat social à l'appui de sa position. La CCT prévoit en plus le paiement d'un 13^{ème} mois. À titre subsidiaire, si le Tribunal estime que la CCT doit s'appliquer, il convient de reconnaître à M. D' un échelon barémique 19 dans la mesure où elle est une petite structure sportive, n'ayant pas 6 équivalents temps plein en son sein.

2. Position du Tribunal

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a pour objet de limiter l'augmentation salariale afin de maintenir la compétitivité du pays avec ses voisins directs.

L'article 5 § 2 prévoit que *« La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Économie et concerne les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux. »*

L'article 2 définit ces notions ainsi :

- *"évolution du coût salarial"* : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne effective de travail, exprimée en euro, en Belgique et dans les États membres de référence ;
- *"handicap des coûts salariaux"* : l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 ;
- *"augmentation barémique"* : l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail.

L'augmentation barémique est dès lors clairement distinguée dans ce texte de l'augmentation salariale et du handicap des coûts salariaux qui font l'objet d'un rapport rédigé, tous les deux ans, dans les années paires, par le Conseil Central de l'Économie.

L'Article 5 alinéa 9 précise en outre que *« Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties, et ce, quelle que soit la marge maximale disponible. »*

La CCT du 20 février 2017 concerne la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs, visant à fixer la rémunération du travailleur en fonction de ses tâches.

Ainsi, l'article 4 stipule que « Les fonctions des travailleurs sont définies à l'annexe 1^{re}, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail. »

L'article 5 précise que « Les descriptions, qui sont reprises à l'annexe 1^{ère}, énumèrent les éléments qui constituent le cadre de la fonction qui peut être exigée des travailleurs.

C'est le caractère principal et essentiel des tâches exercées et l'exercice du niveau de responsabilité qui déterminent le positionnement dans la classification professionnelle et, par conséquent, l'échelon et le barème lui correspondant . » (souligné par le Tribunal).

La CCT du 20 février 2017 ne s'inscrit donc pas dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996, n'ayant pas le même objet.

Partant, la CCT du 20 février 2017 est applicable à l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J..

La question qui se pose concerne la catégorie dans laquelle l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. se situe, soit une petite ou une moyenne structure sportive.

Dans le 1^{er} cas, l'échelon barémique proposé à M. D. en avril 2017, soit le 19, serait correct, dans le second cas, il conviendrait de lui reconnaître l'échelon 20.

Les parties sont contraires quant au nombre d'équivalents temps plein engagés par l'a.s.b.l. pour l'année de référence, soit 2016. Pour M. D. il y en a 6, en comptant le personnel de la cafétéria, pour l'a.s.b.l. il y en a 4, le personnel de la cafétéria ne pouvant être comptabilisé dans la mesure où il ressortit d'une autre commission paritaire.

En l'état, le Tribunal ne s'estime pas suffisamment informé et souhaite obtenir les documents suivants :

- le registre du personnel pour l'année 2016 ;
- les déclarations DIMONA d'entrée et de sortie pour tous les travailleurs pour l'année 2016 et ce, indépendamment de la CP de laquelle ils ressortent.

Le Tribunal souhaiterait également que l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. s'explique sur le fait que le personnel de la cafétéria ressorte d'une autre CP que les autres travailleurs et les incidences sur la réclamation de M. D

Une réouverture des débats s'impose.

C. Quant à l'(in)constitutionnalité de la CCT n° 109

1. Position des parties

M. D. estime que la CCT n° 109 est parfaitement légale. L'avis du Conseil d'État, sur lequel l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. se fonde, n'est pas contraignant. Le Ministre en charge de l'Emploi et le Gouvernement y ont répondu. La loi du 26 décembre 2013 prévoit l'abrogation d'une disposition de la loi du 3 juillet 1978 à condition que le Conseil National du Travail ait pris une disposition. Elle ne

prévoit aucune délégation de pouvoir. Il convient de se référer à la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et les CP. Réfléchir dans le sens du Conseil d'État en reviendrait à mettre à mal tout le système de concertation sociale et des CCT qui en découlent. À titre subsidiaire, il conviendrait d'appliquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui devrait être considéré comme non abrogé.

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. considère que, sur base de l'article 38 1° de la loi du 26 décembre 2013, le législateur a confié au Conseil National du Travail la rédaction d'une CCT. Le Conseil d'État a conclu, dans son avis, que le législateur ne pouvait conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une CCT. La CCT n° 109 n'a donc pas d'existence légale. Elle est, ainsi que l'AR l'ayant rendue obligatoire, contraire aux articles 33, 37 et 108 de la Constitution.

2. Position du Tribunal

L'article 33 de la Constitution dispose que *« Tous les pouvoirs émanent de la Nation.*

Ils sont exercés de la manière établie par la Constitution. »

L'article 37 précise que *« Au Roi appartient le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution. »*

L'article 108 prévoit que *« Le Roi fait les règlements et arrêtés nécessaires pour l'exécution des lois, sans pouvoir jamais ni suspendre les lois elles-mêmes, ni dispenser de leur exécution. »*

L'article 38 de la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement dispose que *« L'article 63 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer:*

- 1° *en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement; »* (souligné par le Tribunal).

La question qui se pose est de déterminer si le législateur, en confiant au Conseil National du Travail la mission de conclure une CCT en application de la loi du 26 décembre 2013, a délégué son pouvoir normatif aux partenaires sociaux plutôt qu'au Roi, comme prévu dans la Constitution.

Lors de l'élaboration de la loi du 26 décembre 2013, le Conseil d'État a émis l'avis suivant, non contraignant, :

« Aux termes de l'article 33 de la Constitution, tous les 'pouvoirs émanent de la Nation' et ils sont exercés de la manière prévue par la Constitution. Sur le plan fédéral, le pouvoir exécutif, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi (article 37 de la Constitution). Outre la compétence normative que la Constitution même attribue au Roi, notamment celle qui est nécessaire pour l'exécution des lois (article 108 de la Constitution), des lois particulières, édictées

en vertu de la Constitution même — et par conséquent dans le respect des limites qui sont apportées par la Constitution ou qui en découlent — peuvent accorder au Roi des pouvoirs réglementaires supplémentaires (article 105 de la Constitution). Ainsi, le législateur peut habiliter le Roi à régler certaines matières qui relèvent de ses pouvoirs résiduels. Dès lors que la Constitution a attribué exclusivement au Roi le pouvoir réglementaire revenant au pouvoir exécutif fédéral et que les pouvoirs doivent être exercés de la manière déterminée par la Constitution, le principe de l'unité du pouvoir réglementaire s'applique et il est par conséquent exclu que le pouvoir réglementaire soit exercé d'une autre manière que celle prescrite par la Constitution. Dès lors, le législateur fédéral ne peut en principe déléguer des compétences normatives qu'au Roi.

Par conséquent, la question de savoir si, dans le système constitutionnel actuel, le législateur peut conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une convention collective de travail (rendue obligatoire), appelle une réponse négative.

Il en résulte que les éléments essentiels des régimes envisagés dans des dispositions précitées doivent être fixés par le législateur lui-même et que leur mise en œuvre peut uniquement être déléguée au Roi. (...)

En ce qui concerne l'obligation de motivation dans le chef de l'employeur, qui peut être considérée comme un aspect de la protection contre le licenciement abusif, il appartient au législateur de fournir les choix politiques qui s'imposent et de fixer les éléments essentiels du régime ainsi mis en place. Le soin de régler l'ensemble de cette matière ne peut en aucun cas être laissé aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail (article 38, 1^o, du projet) ou au Roi (article 38, 2^o, du projet – en admettant que le but de cette disposition est de confier au Roi l'élaboration d'un tel régime, ce qui n'apparaît pas clairement).» (voir Avis du Conseil d'Etat N° 54.231/1 du 6 Novembre 2013, p. 34 et 43).

Le Gouvernement, par la voie de la Ministre en charge de l'Emploi, y a répondu ainsi : « Contrairement à l'avis du Conseil d'État, le gouvernement estime qu'il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil National du Travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable. » (voir document parlementaire session 53, 3 3144/001, p.26).

La loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions Collectives de Travail et les Commissions Paritaires permet aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs d'élaborer des systèmes de relations de travail par voie de conventions collectives de travail rendues obligatoires, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux normes supérieures, dans diverses branches d'activités et à l'ensemble du pays.

S'il apparaît qu'une délégation de pouvoir ne peut intervenir qu'au profit du Roi, dans la mesure où les partenaires sociaux ont le pouvoir de et sont compétents pour conclure des CCT, force est de constater que le procédé auquel le législateur a eu recours pour supprimer l'article 63 LCT ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif, celle-ci s'entendant d'un acte par lequel un organe délègue une partie de ses compétences à un autre organe qui, au départ, ne jouit pas de la compétence faisant l'objet de la délégation.

Ainsi, en décidant de la suppression dudit article et de soumettre l'effectivité de celle-ci aux conditions qu'il pose (entrée en vigueur d'une CCT et d'un régime analogue pour les ouvriers du secteur public), le législateur a usé de son pouvoir normatif qu'il n'a pas délégué (voir Trib. trav. Liège (div. Liège), 24 novembre 2020, R.G. 19/4.008/A, www.terralaboris.be).

Il a été jugé que :

« Il ne peut être dénié que:

- les partenaires sociaux ont compétence pour négocier et conclure des conventions collectives de travail;
- la CCT 109 a trait aux relations individuelles et collectives entre employeur et travailleurs telles que visées par l'article 5 de la loi du 05.12.1968;
- la CCT 109 a été rendue obligatoire par un AR. (...) (voir Trib. Trav. Liège, division Dinant, 17 février 2020, 18/552/A, inédit).

Partant, le Tribunal considère la CCT n° 109 ne doit pas être écartée.

D. Quant à l'amende civile

1. Position des parties

M. D relève que l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. n'a pas respecté le formalisme visé à l'article 5 de la CCT n° 109 en répondant par mail et non par lettre recommandée. En application de l'article 7, l'employeur est redevable de l'amende civile forfaitaire.

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. considère avoir respecté le souhait du législateur en communiquant les motifs du licenciement après demande, même si l'envoi ne s'est pas fait par recommandé. Il y aurait une discrimination entre l'employeur qui a communiqué spontanément les motifs et celui qui répond à une demande. En tout état de cause, elle peut être libérée de son obligation puisque sa responsabilité n'est pas engagée, elle peut obtenir le sursis vu que M. D. n'a subi aucun préjudice.

2. Position du Tribunal

L'article 5 de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement stipule que « 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. »

Le non-respect de cette formalité est sanctionné par le paiement d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (voir article 7 de la CCT n° 109).

Il n'est pas contesté que :

- M. D. a sollicité, par courrier recommandé du 15 janvier 2019, de connaître les motifs précis de son licenciement ;
- l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. y a répondu par mail du 11 mars 2019.

L'article 7, §2 exclut uniquement l'application de l'amende civile dans l'hypothèse où préalablement à la demande du travailleur, l'employeur a spontanément communiqué les motifs concrets du licenciement.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. n'ayant communiqué les motifs concrets du licenciement qu'en réponse à la demande de M. D

En imposant ainsi à l'employeur d'envoyer les motifs par courrier recommandé, la CCT n° 109 crée un équilibre entre d'une part les obligations formelles auxquelles le travailleur doit se conformer pour bénéficier des effets de la CCT n° 109 et, d'autre part, les formalités imposées à l'employeur lorsqu'il répond à la demande du travailleur.

Le Tribunal considère par conséquent que l'envoi des motifs concrets par l'employeur par e-mail ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT n°109 et doit donner lieu au paiement de l'amende civile de 2 semaines de rémunération (voir en ce sens Trib. trav. Liège (div. Huy), 17 juin 2019, R.G. 18/161/A, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 17 mai 2019, R.G. 2018/AB/366, www.terralaboris.be; BERTRAND, L., *La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile*, in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109 », éd. Anthémis 2020, p. 77).

Il convient de condamner l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. à payer à M. D 2 semaines de rémunération.

E. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

1. Position des parties

M. D note que la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur, vu le non-respect de l'article 5 de la CCT. L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. invoque des faits remontant à 2013 qui ont été contestés. Il n'est plus question de s'y référer. Les PV du CA transmis ne font jamais référence à sa réclamation alors qu'elle a suscité des échanges entre parties. Il demande que l'entièreté des PV soit déposée pour permettre au Tribunal d'y voir clair à ce sujet. Par ailleurs, le PV du 14 décembre 2018 fait très clairement le lien entre ses revendications et son licenciement.

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. estime avoir développé sa position dans son mail du 11 mars 2019 auquel elle se réfère. Il y a eu de nombreux faits précis et confirmés par des écrits justifiant le licenciement : un refus de respecter les ordres, des actes d'insubordination, des divulgations à des tiers de renseignements confidentiels, ... M. D a reçu par le passé un blâme.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui*

n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (Ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

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

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

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

Doctrines et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise ;

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime ;
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs ;
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement) ;
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule que « *En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée 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. »*

b) En l'espèce

Comme rappelé ci-dessus, dans la mesure où l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. n'a pas respecté l'article 5 de la CCT, il lui appartient de prouver ses dires.

L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. soutient avoir licencié M. D en raison de son comportement. Elle dépose à l'appui de sa thèse des PV du CA en sus de son mail du 11 mars 2019 comportant les motifs du licenciement.

Elle lui reproche des faits anciens :

- datant de 2013, pour lesquels il a reçu un blâme ;
- datant de 2014 pour lesquels il a reçu un courrier lui enjoignant de « *prester son contrat avec rigueur et respect des collaborateurs et administrateurs* » et un blâme ; M. D a réfuté toutes les accusations portées à son

- encontre (voir pièce n° 5 du dossier de M. D) , sans que cela fasse l'objet d'une réponse de la part de l'employeur ;
- datant de 2015, soit une absence de transparence à l'égard des membres du CA (voir pièces n° 4.24 et 4.25 du dossier de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J.).

Si les pièces déposées par l'a.s.b.l. relèvent des relations parfois tendues entre M. D et les membres du CA et du bureau jusqu'en 2015, il n'en reste pas moins que la situation a dû s'apaiser jusqu'en décembre 2018, plus aucun reproche n'ayant été dénoncé. Dès lors, le Tribunal n'aura pas d'égard pour ces faits anciens.

Le PV de la réunion du 6 décembre 2018 mentionne : « *Le gestionnaire Lionel Dubois a dépassé les limites admissibles dans ses grossièretés verbales intolérables envers l'ensemble du bureau. A savoir, lors du point, petit centre, son barème... etc, il nous a dit que nous n'avons pas osé mettre nos couilles sur la table pour le virer ainsi que devant le Bourgmestre pour lui octroyer le barème qu'il souhaite, voir lui donner son préavis si le problème c'est lui. Aussi que le dossier le concernant n'était pas clos et que l'on serait poursuivi au pénal malgré le statut de l'ASBL.* » (voir pièce n° 4.27 du dossier de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J.).

Lors de la réunion du 14 décembre 2018, il est décidé de procéder au licenciement de M. D , la coopération avec lui n'étant plus possible. Il est fait référence au blâme reçu en août 2014. Le même jour, l'employeur décide de passer « *en petit centre à partir du premier janvier 2019* » (voir pièce n° 4.28 du dossier de l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J.).

Le Tribunal partage l'analyse de M. D et considère que le licenciement intervenu l'a été en raison de ses revendications barémiques. Il est étonnant, alors que des discussions ont eu lieu entre parties à partir du mois d'avril 2017 relatives à l'application de la CCT du 20 février 2017, que l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. ne dépose aucun des PV établis à cette période.

Il n'en reste pas moins que le compte-rendu de la réunion du 6 décembre 2018 est éloquent. Les termes « *pour lui octroyer le barème qu'il souhaite* » permettent de définir clairement les motifs de la rupture du contrat. L'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. n'entendait pas poursuivre plus avant le débat sur l'échelle barémique à laquelle M. D estimait pouvoir prétendre. Elle a dès lors coupé court à toute controverse en le licenciant.

Le Tribunal note que les grossièretés dont aurait fait preuve M. D ne sont pas étayées par d'autres documents et qu'aucun autre reproche ne lui est fait.

Partant, le Tribunal considère que l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. reste en défaut de prouver que M. D a été congédié en raison de son comportement.

Il convient de la condamner à payer à M. D une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, la rupture étant intervenue à titre de représailles.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Condamne dès à présent, sur le principe, l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. à payer à M. D):

- 2 semaines de rémunération au regard de la non-application des formes requises par la CCT n° 109,
- 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable,

Avant dire droit, ordonne la réouverture des débats afin de permettre à l'a.s.b.l. A.G.I.S.C.C.J. :

- de déposer :
 - o le registre du personnel pour l'année 2016,
 - o les déclarations DIMONA d'entrée et de sortie pour tous les travailleurs pour l'année 2016 et ce, indépendamment de la CP de laquelle ils ressortissent,
- de s'expliquer sur le fait que le personnel de la cafétéria ressortit d'une autre CP que les autres travailleurs et les incidences sur la réclamation de M. D

Réserve à statuer quant au surplus des réclamations de M. E et sur le montant précis des condamnations,

Remet la présente cause à l'audience du **24 septembre 2021 à 14h00** (15 minutes) devant la 6^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du palais de justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, salle C.0.D.

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

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
DEFAYS Damien,

Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **25/06/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge présidant la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Président et le Greffier,

