

numéro de répertoire 2021/ 13 237
date du jugement <u>22/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2243/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Madame M**

Partie demanderesse, représentée par Maître Olivier EVRARD, avocat, à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 25.

Contre :

L'ASBL DES POIGNEES DE MAINS ASBL, (BCE: 0509.999.373), dont le siège social est établi rue Doumier 113 à 4430 ANS.

Partie défenderesse, représentée par Maître Stefano ZENOBI, avocat, à 4000 LIEGE, rue Sainte Croix 6.

A. PROCEDURE

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 reçue au greffe le 4 août 2020 ;
- le calendrier amiable du 10 novembre 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 janvier 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 10 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 mai 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 10 juin 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 24 septembre 2021.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

B. FAITS

1.

L'ASBL DES POIGNEES DE MAINS est une ASBL familiale fondée par la famille R

Elle exploite deux maisons d'enfants.

Madame S R (dite) est Directrice des deux maisons d'enfants.

2.

Madame M a été engagée par l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'employée à partir du 13 avril 2015, afin d'exercer la fonction de puéricultrice au sein de la Maison d'enfants Nanie Poppins à temps partiel.

Ce contrat a fait l'objet de plusieurs avenants. Le second avenant a modifié le contrat en contrat à durée indéterminée à partir du 25 décembre 2015.

3.

La Maison d'enfants Nanie Poppins a fait l'objet de contrôles et de visites de l'ONE à tout le moins à partir de février 2017 et de façon plus soutenue à partir de janvier 2018 et encore en 2019.

Le 20 juin 2019, Madame C L , agent de l'ONE, a adressé à Madame R un e-mail énumérant les actions à accomplir par Madame R avant le mois de septembre.

Cet e-mail s'achève par ces mots : *« J'espère ainsi que votre équipe comprendra qu'outre le fait que vous demandiez à vos agents de se reconcentrer sur leur travail, c'est ici l'ONE qui leur demande par votre intermédiaire. »*

Le 28 juin 2019, Madame R a accusé réception de cet e-mail et a ajouté *« faisant suite à vos commentaires et vos observations sur l'équipe en place et son fonctionnement, en particulier le comportement de Md V , nous avons décidé de mettre fin à son contrat. Celui-ci se terminera avant les vacances. Nous prenons nos dispositions pour son remplacement à la reprise du mois d'août. »*

Madame V s'est en effet vu notifier un préavis à prester le 10 avril 2019.

4.

Le 12 juillet 2019 Un incident est survenu suite à l'arrivée tardive de Madame ' (alors en préavis). Sa collègue, dénommée C , a pallié à son retard pour assurer l'ouverture de la crèche. Lors de l'arrivée de Madame M , une dispute a toutefois éclaté entre elle et Madame R

Le jour-même, Monsieur D R père de S R , a été appelé en renfort par celle-ci, pour entendre les différentes travailleuses.

5.

Le 19 juillet 2019, suite à cet entretien, à la demande de Monsieur R , les 4 travailleuses (L V , I M et les dénommées C et A), lui ont adressé un courrier afin d'exposer leurs points de vue et de lui faire part de leurs doléances.

Elles concluent ce courrier en écrivant : *« le manque de dialogue et surtout d'écoute et encore plus l'absence de réaction de notre direction nous ont fait nous sentir de moins en moins soutenues, subissant de surcroît tensions et pressions de toutes sortes jusqu'à cette forme de « chantage » à l'emploi alors qu'une équipe solidaire et cohérente avait pu voir le jour et trouver son équilibre et son épanouissement professionnel et ce malgré tous les problèmes susmentionnés. »*

Le 19 juillet 2019 également, le préavis de Madame L V a pris fin.

Les contrats de C B et A C se sont également achevés le 19 juillet 2019, soit à leur échéance, et n'ont pas été renouvelés.

6.

Le 18 juillet 2019, une maman d'enfant, Madame L S a adressé à l'ONE une plainte concernant les conditions d'accueil des enfants au sein de la crèche Nanie Poppins. Elle

considère qu'il s'agit d'un manque de sérieux, voire de maltraitance tant pour les nourrissons que pour les puéricultrices qui y travaillent.

7.

Le 23 juillet 2019, les 4 puéricultrices ont adressé un courrier à l'ONE dénonçant leurs conditions de travail et les conditions d'accueil des enfants. Elles y font expressément référence à l'e-mail de Madame S. . Ce courrier est signé « *L'ancienne équipe Nanie Poppins* ». Madame M est co-signataire de ce courrier.

Le 1^{er} août 2019, l'ONE, en la personne de Madame L , a annoncé à Madame R sa venue à la Maison d'enfants dès le lendemain pour constater les détériorations de matériel invoquées dans les plaintes et a demandé la fixation d'une réunion avec le Pouvoir Organisateur de la crèche au motif que la qualité du travail de Madame R était largement mis en cause dans les plaintes.

Le 7 août 2019, Madame R a fait part de son point de vue à Madame L . Elle y indiquait notamment :

« 1. *Vous nous aviez averti de la piètre performance de certains membres de notre personnel à Saint-Georges. Nous avons enregistré le message et étions conscients de la présence d'éléments perturbateurs. Toutefois, nous avons sous-estimé les dégâts sous-jacents.*

2. *Au titre d'action correctrice, nous avons procédé au licenciement de L. V. dont le contrat s'est terminé en date du 19 juillet ;*

3. *Le 12 juillet un incident majeur a impliqué les quatre membres du personnel de Saint-Georges qui se sont liguées contre leur autorité. La corrélation avec le départ de L. V. nous semble évident ;*

4. *Ce même jour, Monsieur R. D. , au titre de consultant pour l'ASBL, m'a accompagnée dans des entretiens individuels afin de dédramatiser la situation, comprendre les causes de l'incident et proposer une méthodologie de résolution face aux revendications du personnel ;*

5. *Cet audit a mis en évidence que nous faisons face à une cabale et que, malheureusement, nous devrions procéder à davantage de licenciements au-delà de L. V. ;*

6. *Dès le 15 juillet et ensuite après la fermeture de la maison d'enfants pour ses congés annuels, j'ai procédé à divers interviews afin de reconstituer une équipe pour la rentrée en août.*

A ce jour nous avons un staff au complet et nous sommes en ordre de marche pour la rentrée. »

Le 8 août 2019, l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS a adressé à Madame N un courrier lui faisant part de divers griefs et principalement :

- La co-signature d'une plainte adressée à l'ONE
- Le fait d'avoir pris contact avec des parents et partagé ses doléances et revendications personnelles avec eux.

8.

Le 12 août 2019, l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS a notifié à Madame M son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines.

Ce courrier n'est pas motivé.

9.

Le 8 octobre 2019, Madame M. a demandé à l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS de lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Le 28 octobre 2019, l'ASBL a répondu à cette demande de Madame M

10.

Par courrier recommandé du 29 janvier 2020 de son syndicat, Madame M a réclamé à l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS le paiement de l'amende civile de deux semaines prévue par l'article 7 §1 de la CCT n°109 en cas de non communication des motifs concrets du licenciement et une indemnité de 17 semaines conformément à l'article 9 de la CCT n° 109 pour licenciement manifestement déraisonnable.

Divers courriers ont ensuite été échangés entre le conseil de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS et le syndicat de Madame M.

Chaque partie est restée sur ses positions en sorte qu'aucun accord n'a pu intervenir.

Madame M a alors introduit la présente procédure.

C. OBJET DE LA DEMANDE

Madame M demande que l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS soit condamnée à lui payer :

- la somme de 1.149,10 € brut à titre d'amende civile
- la somme de 9.767,35 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- la somme de 14.938,38 € brut à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licenciement
- le tout à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 12 août 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement, sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales.

D. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande de Madame M est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. EXAMEN DE LA DEMANDE

E.1. AMENDE CIVILE

1.

L'article 5 de la CCT n° 109 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. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement¹.

¹ Voy. C. trav. Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, J.T.T., 2018, 25

Admettre des formulations stéréotypées ou abstraites reviendrait en effet à ôter toute utilité à l'obligation de motivation prévue par la CCT n° 109.

L'énonciation du ou des motifs doit, au contraire, être suffisamment claire et précise afin de permettre au travailleur de connaître effectivement les raisons de son licenciement.

La motivation « doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. »²

L'article 7 dispose ensuite que :

« § 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. »

Il s'en déduit que tout non-respect de l'article 5 est sanctionné par le paiement de l'amende civile forfaitaire.

2.

Les partis ne contestent pas que les conditions formelles de demande du travailleur et de réponse de l'employeur (mode d'envoi et délai) ont été respectées.

Madame M. considère que la lettre de réponse de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS du 28 octobre 2019 n'énonce pas les motifs concrets de son licenciement comme l'exige l'article 5 de la CCT n° 109.

3.

Les motifs sont énoncés comme suit : « *n'assimile pas et/ou ne partage pas les valeurs du projet pédagogique de l'établissement et ne s'adapte pas aux méthodes de travail* ».

Une telle motivation ne répond pas aux exigences de la CCT n° 109.

Les arguments avancés par l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS sous le point « *amende civile pour non motivation du licenciement* » sont sans pertinence à cet égard car ils sont relatifs au bienfondé du licenciement et de ses motifs et non à la motivation formelle du licenciement.

Or, à ce stade, il s'agit seulement de vérifier si le courrier du 28 octobre 2019 comprend ou non les motifs concrets du licenciement et plus particulièrement de vérifier si les motifs énoncés sont suffisamment concrets pour répondre aux exigences de l'article 5 de la CCT n° 109. Il ne s'agit pas d'apprécier le bienfondé du licenciement au regard des motifs énoncés.

En indiquant à Madame M. qu'elle ne partage pas les valeurs du projet pédagogique et qu'elle ne s'adapte pas aux méthodes de travail, l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS

² L. BERTRAND, « 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 CCT 109*, ouvrage collectif sous la dir. de Ch-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, coll. Jeune Barreau de Charleroi, p. 79.

n'énonce aucun fait concret et précis qui peut être identifié et reproché à Madame M. Cette motivation ne permet donc pas à Madame M. de savoir exactement ce qui lui est reproché et par conséquent d'évaluer en connaissance de cause l'opportunité d'un recours fondé sur la contestation des motifs du licenciement.

Certes, il n'est pas nécessaire que chaque fait précis et concret soit énoncé. L'exigence de motivation est moindre qu'en cas de licenciement pour motif grave.

Il aurait toutefois fallu que l'ASBL précise à Madame M. en quoi elle ne s'adapte pas aux méthodes de travail ou à quelle règle du projet pédagogique ou à quelle méthode de travail elle refuse de se conformer.

4.

Dans ces conditions, l'amende civile de deux semaines de rémunération est due.

E.2. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

1. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« 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. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il 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. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable ³.

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit 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.

- 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. »

Par conséquent, dans l'hypothèse, rencontrée en l'espèce, où l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement, il supporte entièrement la charge de la preuve. Il doit ainsi apporter la preuve des motifs qu'il invoque à l'appui du licenciement mais également démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Il s'agit donc d'un renversement de la charge de la preuve en faveur du travailleur.

2. Application dans les faits

1.

L'ASBL DES POIGNEES DE MAINS soutient que le licenciement de Madame M est fondé sur sa conduite et était nécessaire à la poursuite du bon fonctionnement de la crèche. Elle considère que les reproches qu'elle formule à l'égard de Madame M sont établis par les pièces de son dossier.

³ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable »*, in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

2.

A l'appui de sa décision de licencier, l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS évoque l'évolution de la situation au sein de la crèche depuis début 2019, et en particulier son constat du non-respect du projet pédagogique, et le refus de l'équipe des puéricultrices de mettre en place les changements demandés par la Directrice.

Elle précise que dès le mois de mai 2019, Madame M. [REDACTED] aurait en outre fait part de ses interrogations quant à son avenir professionnel et quant à son désir de poursuivre son travail au sein de l'ASBL.

Elle reproche encore à Madame M. d'avoir pris Madame R à partie lors de l'incident du 12 juillet 2019 et d'avoir donné à cet incident une ampleur non justifiée, d'autant qu'elle n'était pas concernée par le changement d'horaires.

Elle lui reproche encore l'envoi d'une plainte à l'ONE, le manque de réserve vis-à-vis des parents et la rupture de l'obligation de confidentialité.

Elle estime enfin que son souhait de se réorienter professionnellement pose question quant à sa motivation et à sa volonté de s'adapter aux méthodes de travail.

3.

Le Tribunal estime que le dossier de pièces de l'ASBL est insuffisant pour apporter la preuve d'un refus de Madame M de mettre en place le projet pédagogique.

En effet, les rapports réalisés par l'ONE et les e-mails de Madame R adressés à Madame L ne démontrent pas que la qualité du travail de Madame M est mise en cause.

L'ONE reproche certes au personnel un manque d'anticipation mais invite Madame R à prendre le temps d'observer le mode de fonctionnement et de proposer des solutions. Elle évoque notamment la nécessité de gérer les moments de transition (par des chants par exemple) et de prévoir une puéricultrice de référence par enfant.

Il résulte de ces constats que ce n'est pas seulement la qualité du travail des puéricultrices qui est mis en cause mais un mode de fonctionnement inadéquat et une certaine désorganisation, ce qui relève de la responsabilité de la Direction.

Force est de constater que ces rapports ne contiennent aucun reproche précis quant au travail de Madame M. en particulier.

Seul le comportement de Madame V est épinglé par Madame R suite aux observations de l'ONE (cf ses e-mails du 28 juin 2019 -pièce n°10 de l'ASBL- et du 7 août 2019 -pièce n°16 de l'ASBL-).

La seule pièce de l'ASBL qui met expressément en cause le travail de Madame M est l'attestation de Madame D , laquelle témoigne d'une baisse de motivation et d'implication de Madame M. dans son travail à partir du mois de janvier 2019 et de sa tendance à gaver les enfants lors du repas de midi pour que ce soit plus rapide et moins salissant.

Le Tribunal estime toutefois que cette seule attestation, qui n'est corroborée par aucun autre indice (aucun avertissement notamment), est insuffisante pour faire la preuve d'une piètre

qualité de travail dans le chef de Madame M , d'autant que cette attestation est contredite par les attestations produites par Madame M (attestations de parents d'enfant).

Le Tribunal considère en revanche que l'attestation de Madame D permet de démontrer l'absence de réserve de Madame M à l'égard des parents car ce manque de réserve est corroboré par les éléments suivants :

- la plainte de Madame S (maman d'enfant de la crèche) à l'ONE qui fait écho à des confidences qui lui ont été manifestement faites par une puéricultrice alors qu'il n'est pas contesté que Madame V avait un contact privilégié avec celle-ci puisqu'elle faisait du baby sitting chez elle ;
- l'absence de réponse de Madame M au courrier de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS du 8 août 2019 lui reprochant ce manque de réserve.
- La plainte des puéricultrices elle-même qui évoque effectivement des contacts avec Madame S notamment à cet égard et le soutien de nombreux parents dans leur démarche.

Les motifs suivants sont également démontrés :

- L'incident avec Madame R le 12 juillet 2019 : il résulte clairement du courrier adressé par les 4 puéricultrices à Monsieur R le 19 juillet qu'une dispute a éclaté entre Madame M (A) et Madame R (S) exclusivement, ce qui a été à l'origine de l'intervention de Monsieur R
- la volonté déclarée de Madame V de se réorienter professionnellement : elle résulte également clairement du courrier adressé à Monsieur R le 19 juillet 2019.
- La co-signature de la plainte adressée à l'ONE.

Ces motifs sont liés à la conduite de la travailleuse et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

4.

Dans ces conditions, reste à déterminer si le licenciement est réellement intervenu sur base de ces motifs et s'il est de ceux qu'un employeur normalement prudent et diligent ne pouvait manifestement pas décider.

La chronologie des faits telle que relatée ci-dessus et l'analyse des pièces du dossier permet de considérer que ce qui est réellement à la base de la décision de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS de licencier Madame M c'est, comme le soutient celle-ci, la co-signature de la plainte à l'ONE et le manque de réserves vis-à-vis des parents, révélé par la plainte de Madame S.

En effet, à la suite de l'incident du 12 juillet 2019, l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS a tenté de régler le différend en libérant la parole et en essayant d'instaurer un dialogue. L'heure n'était donc pas aux licenciements.

En revanche, il résulte clairement de l'e-mail du 7 août 2019 de Madame R à Madame L (ONE) et de la lettre adressée le 8 août 2019 par l'ASBL à Madame M que la décision de licencier Madame M a été prise suite aux événements de la deuxième quinzaine de juillet (plainte de Madame S et plainte des puéricultrices à l'ONE).

Il y a donc lieu de décider si, dans ces conditions, le licenciement peut être considéré comme un licenciement « repréailles » comme le soutient Madame M. ou s'il s'agit d'une décision légitime d'un employeur normal et raisonnable.

Le Tribunal estime qu'en l'espèce, la décision de licencier Madame M pour ce motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Si le fait d'avoir recours à une autorité pour faire part de doléances et/ou de faits inadéquats voire illégaux doit a priori être considéré comme une attitude responsable et ne peut donc être sanctionné par un licenciement, l'appréciation doit être différente lorsqu'il résulte des circonstances qu'il ne s'agit pas d'une démarche constructive visant pour le travailleur à poursuivre la relation de travail dans de meilleures conditions mais d'une démarche de pure dénonciation.

En effet, employeur et travailleur se doivent une loyauté mutuelle et partagent en principe une communauté d'intérêts.

Or en l'espèce, le Tribunal relève que d'une part, la plainte est présentée comme celle de 4 anciennes travailleuses de l'ASBL et est ainsi signée par « l'ancienne équipe Nanie Poppins » (c'est le Tribunal qui souligne) alors qu'elle est cosignée par Madame M qui est alors toujours en service ; sa volonté de poursuivre la relation de travail fait donc à ce moment manifestement défaut, contrairement à ce qu'elle soutient.

D'autre part, le Tribunal note que Madame M. et ses collègues n'ont pas laissé la moindre chance à l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS de prendre quelque mesure que ce soit après leur lettre du 19 juillet 2019 faisant part de leurs doléances à Monsieur Ri puisque la plainte a été adressée à l'ONE à peine 4 jours plus tard (comprenant un week-end).

Or si les trois autres puéricultrices n'avaient plus rien à attendre de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS puisque leur contrat s'était achevé le 19 juillet 2019, tel n'était pas le cas de Madame M qui était toujours en fonction.

Il se justifiait donc qu'elle attende la réaction de l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS avant d'en référer à l'ONE.

Madame M n'est donc pas crédible lorsqu'elle soutient que sa plainte à l'ONE avait pour seul but de faire réagir Madame R en attirant son attention sur la sécurité des enfants.

Si tel était le cas, pourquoi n'a-t-elle pas attendu pendant quelques jours une réaction à sa lettre du 19 juillet 2019 ?

La plainte à l'ONE semblait d'autant moins opportune en l'espèce que les faits graves qui y sont dénoncés en lien avec l'alimentation, la sécurité ou l'hygiène des enfants ne semblent pas avoir été considérés comme établis par l'ONE. La situation n'était donc pas d'une gravité telle qu'elle rendait et urgent et indispensable le recours à l'ONE.

En effet, il résulte du rapport de l'ONE faisant suite à cette plainte (pièce n°23) que l'ONE s'est satisfait des aménagements apportés par l'ASBL, sans remettre en cause l'agrégation de l'ASBL et sans formuler de rapport accablant.

Enfin, il résulte des pièces déposées que l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS ne semble pas connaître de difficultés particulières dans le cadre de la gestion de son autre Maison d'enfants

située à Ans (pièce 33 de l'ASBL) et que la visite réalisée par l'ONE le 10 mars 2020 à la maison d'enfants Nanie Poppins (après le départ de l'équipe en place à l'époque litigieuse) a donné lieu à un rapport plutôt positif.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il n'est pas établi que la plainte adressée à l'ONE l'a été dans un contexte d'urgence nécessitant un recours immédiat à l'autorité pour que des mesures immédiates soient prises en vue de la sauvegarde des enfants et que l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS a pu légitimement considérer qu'elle ne pouvait poursuivre la relation professionnelle avec Madame M. qui avait manifesté son intention de changer d'activité professionnelle, se considérait déjà comme une ancienne employée et n'hésitait pas à mettre l'ASBL en danger en faisant des dénonciations malveillantes sans avoir pris la peine d'attendre une éventuelle réaction de l'ASBL suite au courrier adressé à Monsieur R. le 19 juillet 2021.

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

Dans ces conditions, Madame M. est déboutée de sa demande d'une indemnité fondée sur la CCT n° 109.

Il n'y a donc pas lieu de s'interroger sur la possibilité de cumuler cette indemnité avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

E.3. DOMMAGES ET INTERETS POUR ABUS DE DROIT DE LICENCIER

1. Rappel des principes

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, et sur la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts⁴.

Ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts

⁴ Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

2. Application dans les faits

Madame M. considère que l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS a abusé de son droit de licencier parce qu'elle a décidé de ce licenciement à titre de représailles à l'encontre de Madame M suite à la plainte adressée à l'ONE.

Le Tribunal ne peut retenir cette thèse puisqu'il a déjà considéré ci-dessus que le licenciement fondé sur cette circonstance n'est pas manifestement déraisonnable.

Surabondamment, le Tribunal précise que contrairement à ce qu'indique Madame M. cette faute qu'elle invoque est précisément liée aux motifs (le licenciement a été décidé en raison de la plainte adressée à l'ONE) et non aux circonstances de celui-ci.

Il résulte de ce qui précède que Madame M. ne fait pas la preuve d'un abus de droit de licencier dans le chef de Madame M

Madame M est donc également déboutée de cette demande.

E.4. DEPENS

Dans la mesure où Madame M n'obtient gain de cause que sur un seul chef de demande (et le plus faible des trois), il y a lieu de dire que chaque partie supportera ses propres dépens.

DECISOIN DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne l'ASBL DES POIGNEES DE MAINS à payer à Madame M la somme de 1.149,10 € brut à titre d'amende civile conformément à l'article 7 §1^{er} de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 12 août 2019 jusqu'à complet paiement ;

Déboute Madame M du surplus de sa demande ;

Dit pour droit que chaque partie supportera ses propres dépens.

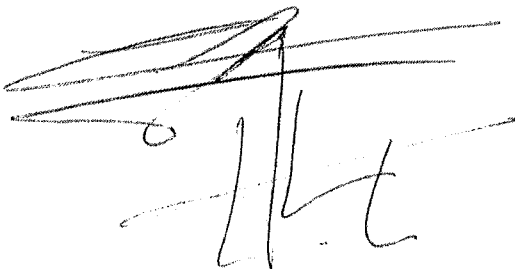
Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Philippe SONCK,

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

Les Juges Sociaux,

Le Président,

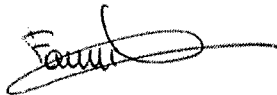


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

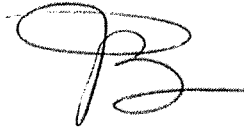
Le **VENDREDI VINGT-DEUX OCTOBRE DEUX MILLE VINGT ET UN**

par St. BAR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code
judiciaire.

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fauville', with a long horizontal stroke extending to the right.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' followed by a horizontal stroke.