

N° répertoire : 21/14078

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION LIEGE

2ème chambre

Jugement du 8 novembre 2021

R.G. n° 20/2148/A – 20/2892/A

EN CAUSE DE :

Monsieur V,

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de Maître Arnaud VANGANSBEEK loco Maître Bruno-Henri VINCENT, avocats à 1180 BRUXELLES, rue Egide Van Ophem, 40C.

CONTRE :

L'ASBL Enseignement Catholique de Hannut, en abrégé E.Ca.H, dont le siège est établi à 4280 HANNUT, rue de Crehem, 1, BCE n° 0458.461.689,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liège Airport Business Park, Bâtiment 17, rue Saint-Exupéry, 17 bte 11.

PROCEDURE

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

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 11/10/2021 et notamment :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 10/07/2020 (RG 20/2148/A).
- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 16/10/2020 (RG 20/2892/A).
- Les conclusions principales et conclusions additionnelles et de synthèse des parties.
- Les dossiers de pièces des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à cette même audience.

OBJET DE LA PROCEDURE

1.

Monsieur V, a saisi le Tribunal par une première requête du 10 juillet 2020 afin que ce dernier condamne son employeur, l' A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à lui payer **33.567,31€ nets** au titre d'indemnité de protection visée par la loi du 20 décembre 2002 à majorer des intérêts compensatoires puls judiciaires au taux légal à compter du 12 juin 2020.

2.

Par une seconde requête déposée le 16 octobre 2020, Monsieur V a introduit un second recours afin d'obtenir la condamnation de son employeur à lui verser :

- o **10.000 € nets** au titre de réparation d'un abus de droit
- o **1.362,77 € nets** au titre d'amende civile
- o **29.445,87 € bruts** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
- o **28.816,29 € bruts** au titre d'arriérés de rémunération.
- o **4.420,42 € bruts** au titre d'arriérés de pécules de vacances.
- o **11.703,34 € bruts** au titre d'indemnité complémentaire de préavis.

Monsieur V, sollicite que toutes ces sommes soient majorées des intérêts compensatoires et judiciaires à partir du 25 juin 2020 ainsi que des dépens.

RECEVABILITE – JONCTION POUR CONNEXITE

Les deux recours de Monsieur V sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délais légaux.

A l'audience du 11 octobre 2021, les parties demandent la jonction des deux causes.

Le Tribunal considère que la connexité entre les deux causes est évidente : il y a lieu de les joindre en application de l'article 30 du Code judiciaire.

En effet, leur rapport est si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps, afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément.

LES FAITS

Monsieur V. a été engagé le 16 mars 2015 par l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut, qui compte cinq établissements scolaires répartis dans la ville de Hannut.

Son contrat de travail à durée indéterminée vise la fonction de responsable technique à temps plein, à savoir un temps de travail hebdomadaire de 38h semaine, sans qu'un horaire de base soit fixé.

Monsieur V. était ainsi responsable d'une équipe de 22 travailleurs.

L' A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut offrait une belle opportunité à Monsieur V. ; puisqu'elle lui offrait, en sus de son contrat, une formation de conseiller en prévention « Niveau 2 » alors que Monsieur V. avait déjà une expérience de 5 années en tant que conseiller en prévention « Niveau 3 ».

La reprise des fonctions de l'ancien directeur technique, Monsieur LI, a été difficile et Monsieur V. a été immédiatement jeté dans le bain tumultueux de cinq établissements scolaires différents, répartis sur six sites, sous les exigences disparates de cinq directeurs et ce sans qu'aucune transition entre les deux directeurs techniques n'ait pu avoir lieu.

Monsieur V. a été confronté à une charge de travail conséquente, impliquant des sollicitations à tout moment de la journée, même le soir, et il a également du cumuler son poste avec celui de la responsable Marchés Publics après la rupture de son contrat de travail.

Lors du CPPT du 24 mars 2017, Monsieur V. a été désigné en qualité de conseiller en prévention de « Niveau 2 ». son poste de conseiller en prévention prévoit une charge de « 18h/36h (mi-temps) » pour cette nouvelle fonction, sans toutefois que les charges de sa fonction de responsable technique n'aient été modifiées.

Assez rapidement, les nouvelles fonctions de conseiller en prévention, ajoutées à celles du poste de responsable technique, ont entraîné la réalisation de nombreuses heures supplémentaires selon Monsieur V.

En janvier 2019, un cancer du rein gauche a été diagnostiqué chez Monsieur V. et il a dû être hospitalisé en urgence dès le 13 février 2019.

Monsieur V. est resté en incapacité de travail jusqu'au 24 mai 2019.

Les évènements du Covid 19 en mars 2020 et le déconfinement annoncé pour le mois de mai 2020 a été une période compliquée pour toutes les écoles, et également pour Monsieur V. et les établissements d'Hannut, c'est le moment qu'a choisi l'organe d'Administration de l' A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut pour remettre en question la situation du conseiller en prévention.

Ainsi, dès le 18 mai 2020, l'Organe d'Administration de l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a remis en cause la compétence de Monsieur V. dans ses fonctions de Directeur technique sans qu'il n'y ait aucune critique relative à sa fonction de Conseiller en prévention:« *Les attributions de Mr V sont multiples : conseiller en prévention niveau 2, organisation et surveillance du travail des ouvriers, fiches techniques pour demandes de prix et suivi, organisation du nettoyage, compétence en matière d'électricité, surveillance de la cuisine, de la confection des sandwiches et même participation à la préparation des frites, etc* ».

La question du licenciement fut « mise sur la table ».

Une série de mails de reproches divers, ont été envoyés le lendemain et surlendemain, toujours concernant le poste de Directeur technique uniquement.

Le 2 juin 2020, l'organe d'administration s'est alors réuni pour discuter du « *problème Valkeners* ». Il ressort du PV de la réunion qu'une décision a été prise pour écarter d'abord Monsieur V de sa fonction de Conseiller en prévention puis de le licencier pour éviter selon le PV « *une indemnité de deux ans de salaire de cette fonction* ».

Le jour même, l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a adressé un courrier à Monsieur V. lui notifiant son intention de lui retirer sa fonction de conseiller en prévention pour « *manque d'implication* », le motif précis indiqué était « *un nombre d'absences conséquent aux séances du CPPT* ».

Monsieur V. a adressé une réponse écrite le 4 juin 2020 afin de contester le motif du retrait de cette fonction.

Le 12 juin 2020, le CPPT a décidé à 10 votes contre 2 l'écartement de la fonction de conseiller en prévention de Monsieur V.

Le 25 juin 2020, l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a ensuite décidé de licencier Monsieur V. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 27 juin 2020, Monsieur V. a adressé un courrier recommandé afin de demander officiellement les motifs de son licenciement sans obtenir aucune réponse à cette demande.

Monsieur V. ressentant les événements comme du harcèlement moral a été déposé une demande d'intervention psychosociale auprès du conseiller en prévention le 5 juin 2020 qui a été formellement acceptée le 15 juin 2020.

ANALYSE DU TRIBUNAL

A. L'INDEMNITE DE PROTECTION DE LA LOI DU 20 DECEMBRE 2002

• Législation applicable

C'est la loi du 20 décembre 2002 qui fixe les règles applicables au conseiller en prévention. La Cour du travail a rappelé à ce titre : « *La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention instaure une protection contre le licenciement pour les conseillers en prévention. D'ordre public, elle s'impose de manière absolue et est, s'agissant d'un régime de protection dérogatoire, de stricte interprétation.* » (C. trav. Liège (3e ch.) n° 2016/AL/18, 24 janvier 2017 J.T.T. 2017, liv. 1274, 155; Ors. 2017 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 4, 26; Or. 2017 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 6, 26; Chron. D.S. 2017, liv. 4, 135)

L'article 2, 2° de la loi du 20 décembre 2002 prévoit : « *toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée (...)* »

L'article 3 précise : « *L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.* »

Concernant la suspension de la fonction de conseiller en prévention, l'article 15 prévoit : « *L'employeur qui envisage d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, sans que cela entraîne la rupture du contrat, applique les dispositions de l'article 5.*

En cas d'accord du comité, l'employeur peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de prendre une décision sur l'écartement. »

C'est donc **l'article 5** qui fixe la procédure à respecter et qui précise :
« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément:

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné. »

Enfin, **l'article 10** prévoit les cas dans lesquels une indemnité de protection est prévue : « Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat:

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail. »

La Cour de cassation précise concernant cette indemnité : « *L'indemnité payée par l'employeur sur la base de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue par cette loi n'est pas une indemnité due pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel au sens de l'article 19, § 2, 2°, b), de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. En conséquence, cette indemnité est visée par l'article 19, § 2, 2°, de cet arrêté royal, selon lequel les indemnités de rupture ne sont pas assujetties à la sécurité sociale.* » (Cass. (3ème ch.), 3 février 2014, S.11.0103.F, Prayon s.a. c/ O.N.S.S., cassation de Cour Trav. Liège, 28 janvier 2011.)

- **Application concrète**

Le Tribunal constate que la procédure fixée à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 n'a pas été respectée en ce que les membres du CPPT n'ont pas été convoqués par courrier recommandé.

Certes l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a fait signer pour accusé de réception la convocation, mais comme l'a précisé la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 24 janvier 2017, la loi du 20 décembre 2002 est d'ordre public et en conséquence de stricte interprétation, ce qui implique que si la loi prévoit un envoi recommandé, cela ne peut être remplacé par un listing signé par les membres du CPPT.

Le but de l'envoi recommandé est de s'assurer de la date de l'envoi et de l'adresse de l'envoi, la simple signature sur un registre manuscrit ne pouvant offrir les mêmes garanties.

Compte tenu du fait que les dispositions de l'article 5 n'ont pas été respectées, l'indemnité de protection prévue à l'article 10 est donc bien due par l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à Monsieur V.

Ce chef de demande est donc fondé.

B. L'ABUS DE DROIT

- **Législation applicable**

L'article 1382 du code civil dispose que : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.* »

En effet, il est classiquement admis qu'une partie qui abuse d'un de ses droits, commet une faute extracontractuelle susceptible d'engager sa responsabilité.

Ainsi pour rappel, la réparation d'un dommage implique pour celui qui l'invoque trois chose :

1. une faute
2. un dommage
3. et un lien de causalité entre les deux.

- **Application concrète**

Monsieur V. invoque une faute commise par l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut par le simple fait qu'elle n'a pas respecté la législation du 20 décembre 2002 relative au licenciement du conseiller en prévention et a détourné cette législation et prévoyant dans un premier temps la perte de la fonction et dans un second temps le licenciement.

Le Tribunal constate effectivement que la loi du 20 décembre 2002 prévoit de manière distincte la possibilité d'enlever la qualité de conseiller en prévention et la procédure relative au licenciement du conseiller en prévention, ceci devant inévitablement passer par le CPPT.

Le Tribunal rappellera que cette procédure est d'ordre publique et a pour vocation de conférer une plus grande protection contre le licenciement que pour le simple travailleur.

Or il est incontestable que l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a détourné l'objet de cette législation en agissant en deux temps, le CPPT n'ayant évidemment pas son mot à dire sur le licenciement d'un travailleur.

Le Tribunal estime que l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut a d'une part trompé les membres du CPPT en invoquant simplement l'écartement de Monsieur V. de son poste de conseiller en prévention mais a en outre enlevé une chance à Monsieur V. de pouvoir conserver son emploi si la procédure de licenciement d'un conseiller en prévention, telle que prévue à la loi du 20 décembre 2002, avait été respectée, cela constitue sans aucun doute une faute de la part de l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut.

La seule preuve de ce détournement est fournie par l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut elle-même puisqu'elle confirme dans le PV de l'organe d'administration du 2 juin 2020 que le licenciement de Monsieur V. était bien l'objet unique des événements qui s'en sont suivis.

En effet, à la lecture du PV on comprend que le secrétariat social leur aurait dit qu'en cas de licenciement de Monsieur V., si le CPPT n'était pas d'accord avec l'écartement lors d'un CPPT extraordinaire, Monsieur V. aurait droit au salaire de deux ans de cette fonction.

Ce PV démontre clairement les manœuvres effectuées pour détourner la procédure, ce qui est indéniablement une faute.

Le dommage, tel que le relève Monsieur V i, est une perte de chance de conserver son emploi d'une part en ayant ce licenciement soumis aux membres du CPPT et la possibilité également de voir en cas de refus du CPPT son dossier soumis au regard neutre du Tribunal.

Ce dommage est évidemment indépendant de l'indemnité de protection puisqu'il couvre une perte de chance non visée par l'indemnité de protection qui peut être aussi bien due en cas de suppression de fonction que de licenciement.

Le Tribunal estime que ce dommage doit être évalué ex aequo et bono à 1.000€.

C. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

- **Législation applicable**

La CCT 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement met en place la notion de licenciement manifestement déraisonnable, le but de cette CCT étant de permettre au travailleur de connaître les raisons de son licenciement.

L'article 2 prévoit : « § 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. »

Si tout le monde est effectivement d'accord pour dire que la CCT 109 n'est pas applicable aux travailleurs du secteur public, la Cour constitutionnelle a précisé qu'il convenait : « de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 ». (C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016, J.L.M.B. 2016, liv. 37, 1740).

La définition est visée à l'article 8 de la CCT 109 qui précise : « 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 de contrôler deux éléments (voir notamment M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers-

employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSI, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131):

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs 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.
2. Il doit ensuite 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*.

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

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. »

En préambule, le rapport au Roi sur la C.C.T. n°109 (jurldat.be) précise : *« Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois*

d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée .

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge. »

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.

La procédure applicable pour solliciter les raisons du licenciement est précisée à l'article 4, ainsi il est prévu : « . 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 prévoit quant à lui : « 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.

Cet article 5 est toutefois tempéré par l'article 6 qui dispose : « Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

En ce qui concerne la charge de la preuve, la doctrine indique, sur base de l'article 10 de la CCT 109 : « En cas de contestation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est répartie de la manière suivante :

- *Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqué au travailleur 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 ».*(L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387)

Enfin, la sanction prévue en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue à l'article 9 de la CCT. n° 109 qui prévoit : « *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.* »

La CCT 109 précise que cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

La doctrine a ainsi précisé : « *En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de*

l'employeur soit raisonnable ou légitime ».(L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » In « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227

- **Application concrète**

A titre liminaire, le Tribunal tient à préciser qu'il estime que la CCT 109 trouve à s'appliquer dans le cas de Monsieur V qui a été engagé sous contrat de travail, et contrairement à ce qu'indique l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut, l'employeur de Monsieur V n'est pas un organe de service public, mais bien une ASBL soumise aux commissions paritaires et à la loi du 3 juillet 1978 et la CCT 109 lui est bien applicable.

Quoiqu'il en soit, compte tenu de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle, le Tribunal devrait tout de même analyser la situation de Monsieur V par analogie.

- a. **L'amende civile**

Le Tribunal constate que Monsieur V a adressé un courrier recommandé à son employeur le 27 juin 2020 afin de connaître les raisons de ce licenciement en application de la CCT 109.

L'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut ne conteste pas ne pas avoir répondu à ce courrier et en conséquence l'amende civile prévue à l'article 7 de la CCT109 est bien due.

L'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut est donc redevable d'une somme de 1.362,77€ à titre d'amende civile

- b. **Les motifs du licenciement**

Afin de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable, il convient d'analyser les motifs invoqués à présent devant le Tribunal.

Si le Tribunal estime qu'il y a une faute de la part de l'employeur alors le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pourra fluctuer entre 3 à 17 semaines, l'évaluation dépendant de la gravité de la faute.

Les motifs invoqués par l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut sont, selon elle, en lien avec l'aptitude et le comportement de Monsieur V et en lien également avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L' A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut précise que les directions des établissements scolaires du P.O. se sont plaints à de multiples reprises des problèmes rencontrés avec la direction technique dont Monsieur VALKENERS avait la charge.

L'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut donne quelques exemples, précisant que déjà en 2017, le Conseil d'administration avait dû constater certaines défaillances, que cela a encore été le cas en mai et juin 2020.

Le Tribunal constate que l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut dépose une série de mails mettant en avant des problèmes concernant Monsieur V ou son service.

Le Tribunal constate qu'outre un mail de 2019 relatifs à un problème de chauffage où il est reproché à Monsieur V de ne pas avoir réagi assez promptement, l'ensemble des autres pièces déposées datent de mai 2020, moment où le licenciement de Monsieur V. était déjà sur la table.

En outre, les reproches formulés semblent être relatifs au travail de l'équipe technique, dont Monsieur V est certes le directeur, mais cela ne signifie pas qu'il est l'unique responsable d'autant que Monsieur V n'a pas eu l'occasion de choisir un seul des membres de son équipe qui avaient été engagés avant son arrivée.

Si le Tribunal estime que l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut démontre qu'il y avait des problèmes avec le service technique, le Tribunal estime que l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut démontre aussi que cela est notamment dû aux multiples tâches laissées à Monsieur V lorsqu'elle précise dans ses extraits de PV :

«

- *L'équipe de maintenance est incapable de faire face à tous les besoins. (21.10.17);*
- *Il faut avouer que le travail à effectuer était énorme. (21 08 2018);*
- *A sa décharge, de nombreux appels urgents des directeurs désorganisent le travail (18.12.2018)*
- *A sa décharge il est sollicité de toute parts (17.12.2019)*
- *Les attributions de M. V. sont multiples : conseiller en prévention niveau 2, organisation et surveillance du travail des ouvriers, fiches techniques pour demandes de prix et suivi, organisation du nettoyage, compétence en matière d'électricité, surveillance de la cuisine, de la confection des sandwiches et même participation à la préparation des frites, etc. »*

Le Tribunal constate effectivement que des reproches sont formulés à l'encontre de Monsieur V. mais d'une part qu'aucun avertissement ne lui est adressé pour mettre en lumière de façon officielle les dits reproches,

et d'autre part à chaque fois qu'un reproche est fait à son encontre, il est aussitôt précisé qu'il est surchargé de travail devant même aller jusqu'à aider en cuisine et faire les frites par manque de personnel.

En outre, le Tribunal relève que l' A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut mentionne un manque d'investissement dans sa fonction de conseiller en prévention qui était, selon elle, entièrement assumée par Monsieur L et en veut pour preuve ses nombreuses absences au CPPT, alors que Monsieur V a été durant un temps certain en incapacité de travail suite à un combat livré contre le cancer.

Le Tribunal estime cet argument peu élégant et que le seul fait de l'incapacité de Monsieur V justifie ses absences et qu'aucun reproche ne peut lui être fait à cet égard.

Le Tribunal relève encore que la majorité des reproches fondant le licenciement relève de la reprise du travail dans le cadre de la crise du Covid 19, or le Tribunal estime que cette période et la manière dont tout a été vécu et organisé relevait d'une période exceptionnelle avec des règles nouvelles dont personne n'aurait pu imaginer leur réalité.

Le Tribunal constate, comme le relève Monsieur V, qu'il était considéré comme personne à risque puisqu'en rémission d'un cancer et que pourtant il était présent et a tâché de faire au mieux avec les informations divergentes qui étaient distribuées au compte goutte et au jour le jour durant cette période troublée.

Le Tribunal estime qu'au vu des éléments démontrant une surcharge de travail dans le chef de Monsieur V à tout le moins dans le cadre d'une surcharge psychosociale, (demandes incessantes des directeurs, multiples responsabilités, circonstances particulières liées à la nouveauté du Covid19 et dans les suites de la rémission d'un cancer), le licenciement sans avertissement préalable n'aurait pas été réalisé par un employeur diligent et prudent.

Le Tribunal estime en conséquence que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Le Tribunal estime que l'ensemble des éléments développés ci-dessus impliquent sans aucun doute possible que la gravité de la faute est importante et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines est parfaitement justifiée.

L'article 9 de la CCT 109 précise en ce qui concerne le cumul des indemnités : ***« §3 L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »***

En l'espèce le Tribunal estime que cette indemnité est bien cumulable avec l'indemnité pour non-respect de la loi du 20 décembre 2002 car comme le confirme la Cour de Cassation : *« L'indemnité payée par l'employeur sur la*

base de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue par cette loi n'est pas une indemnité due pour la rupture unilatérale du contrat de travail » (Cass. (3ème ch.), 3 février 2014, S.11.0103.F, Prayon s.a. c/ O.N.S.S., cassation de Cour Trav. Liège, 28 janvier 2011.)

D. QUANT AUX ARRIERES DE REMUNERATION

- **Législation applicable**

Il est nécessaire de rappeler les principes en la matière :

C'est la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui définit la notion de temps de travail et d'heures supplémentaires.

Ainsi, elle précise en son **article 19** : « *La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine.*

On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

... »

L'**article 29** indique: « § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28. Par dérogation à l'alinéa 1er, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 22, 1° et 2°, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.

§ 4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1er par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure. »

Des dérogations sont toutefois prévues aux articles 20 et suivants de la loi et moyennant le respect de certaines conditions.

Le travail devient donc « supplémentaire » dès que l'on dépasse soit les 40h par semaine ou les 9 h par jour (ou des limites inférieures prévues par CCT) à moins que le travail supplémentaire n'ait été effectué dans le respect des conditions et limites fixées par la loi de 1971.

Si le Tribunal peut admettre une certaine largesse dans les éléments produits, conformément à ce que suggère le droit européen, toutefois il faut avant tout rappeler que celui qui réclame des heures supplémentaires doit apporter à tout le moins un début de preuve et pas uniquement des hypothèses car l'article 870 du code judiciaire dispose que : *« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »*.

- **Application concrète**

S'il est vrai que Monsieur V. avait de multiples casquettes, ce qui engendrait incontestablement une charge psychosociale clairement démontrée, cela n'implique pas automatiquement des heures supplémentaires et encore moins des heures supplémentaires à concurrence d'un mi-temps supplémentaire à son temps plein.

S'il est vrai que sa fonction de conseiller en prévention était comptabilisée comme valant un mi-temps, par contre Monsieur V. ne démontre pas que cette fonction supplémentaire lui faisait faire automatiquement un mi-temps en plus.

D'autant que, comme le relève l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut, Monsieur V. était responsable d'une équipe et que l'intégralité du travail confié au directeur technique n'était évidemment pas réalisé par lui mais par son équipe, il est donc impossible de connaître le nombre d'heures prestées de manière exacte par Monsieur V. i en surplus de son temps de travail contractuel.

Le Tribunal estime que cette réclamation d'heures supplémentaires ne doit pas seulement être plausible, mais doit être démontrée autrement que par l'adjonction du contrat de travail avec l'estimation d'une nouvelle fonction dans son temps de travail.

Le Tribunal estime cette réclamation non fondée.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit les recours recevables,

Ordonne la jonction des recours portant les numéros de rôle général 20/2148/A et 20/2892/A

Dit les recours partiellement fondés,

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à payer à Monsieur V/ une indemnité de protection conformément à la loi du 20 décembre 2020 de **33.567,31€ nets**.

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à payer à Monsieur V/ les dommages et intérêts pour abus de droit évalué ex aequo et bono à **1.000€**.

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à payer à Monsieur V une somme de **1.362,77€** au titre d'amende civile en application de la CCT 109.

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut à payer à Monsieur V une indemnité de licenciement déraisonnable de 17 semaines soit **29.445,87 € bruts**.

Déboute Monsieur V/ du reste de ses prétentions.

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut au paiement des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis le 25 juin 2020 jusqu'à complet payement.

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement Catholique de Hannut au paiement des dépens (frais de justice) de Monsieur V/ liquidés à 6.540€ constitués de l'indemnité de procédure de 6.500€ et comprenant les 40€ (2 x 20€) au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

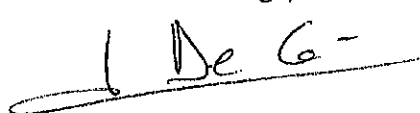
Ainsi jugé par:

Mme Valérie DE C
Mr Yves R
Mr Etienne L

Juge, président la Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

Les Juges sociaux,

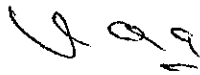
Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN**, par Mr Michel V, , Vice-Président présidant la Chambre, désigné à cette fin par ordonnance de Mme la Présidente de Division (article 782 bis al 2 CJ), le jugement n'étant pas signé par Mr Etienne L Juge social employé qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (art 785 al 1 CJ),

assistés de Nathalie M. Greffier.

Le Greffier,



Le Vice-Président.

