



|                                              |
|----------------------------------------------|
| numéro de répertoire<br><b>2021/16718</b>    |
| date du jugement<br><b><u>24/12/2021</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 20/ 726/ A</b>   |

☐ ne pas présenter à  
l'inspecteur

**expédition**

|            |            |            |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le<br>€    | le<br>€    | le<br>€    |

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

**Jugement**

**Sixième chambre**

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |

**En cause :****Monsieur Bi**Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître MOUREAU Olivier, avocat, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2, et ayant comparu par Maître STAS Zoé, avocat

**Contre :**

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIEGE-HUY-VERVIERS**, BCE: 0420.404.235, dont le siège social est établi rue du Château Massart, 70 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,

ayant comparu par Madame J , Directrice générale et Madame D , responsable Ressources Humaines, assistées de Maître DECKERS Hervé, avocat, à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17

---

**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 :

- la requête introductive d'instance et son annexe déposées au greffe le 25 février 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 23 avril 2020 ;
- les conclusions de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reçues au greffe le 19 juin 2020 ;
- les conclusions de M. B reçues au greffe le 20 août 2020 ;
- les conclusions additionnelles de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reçues au greffe le 17 octobre 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de M. Bi déposées au greffe le 15 décembre 2020 ;
- la requête 747§2 CJ de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reçue au greffe le 4 janvier 2021 ;
- l'ordonnance 747§2 modificative CJ rendue par la chambre de céans le 12 janvier 2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reçues au greffe le 23 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de M. B reçues au greffe le 22 juillet 2021 ;
- les troisièmes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reçues au greffe le 25 octobre 2021 ;
- le dossier de M. Bi déposé à l'audience du 26 novembre 2021 ;
- le dossier de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS déposé à l'audience du 26 novembre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **26 novembre 2021**.

## **I. OBJET DE L'ACTION**

Par requête du 25 février 2020, M. B. conteste le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet le 20 décembre 2019 et poursuit la condamnation de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS à lui payer les sommes suivantes :

- 1 € provisionnel au titre de prime de fin d'année 2019 au prorata ;
- 66.653,46 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 18 semaines de rémunération ;
- 16.187,23 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 2.500 € net à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 15 décembre 2020, M. B. étend sa demande et sollicite la condamnation de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS à lui payer la somme de 24.756,99 € à titre d'indemnité en raison du non-respect de la procédure de licenciement des conseillers en prévention ou, à titre subsidiaire, 16.187,23 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts.

## **II. DISCUSSION**

### **A. Les faits**

M. B. a été engagé par l'a.s.b.l. le Centre de Formation Permanente pour les PME de VERVIERS le 2 janvier 2002 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein en tant qu'éducateur.

Le 2 janvier 2003, les parties ont signé un contrat à durée indéterminée.

En août 2016, M. B. a suivi la formation pour devenir conseiller en prévention qu'il réussit avec succès ( voir pièce n° 11.1 du dossier de M. B. ).

Le 25 juin 2019, la fusion entre le Centre de Liège-Huy-Waremme et celui de Verviers a été annoncée officiellement aux travailleurs.

Quelque temps auparavant, M. B. a rencontré Mme LEGOUT, formatrice du centre de Liège, concernant notamment les conditions de travail au sein de l'IFAPME LIÈGE-HUY-WAREMME, différentes de celles de Verviers.

Le 14 juin 2019, M. B. est interpellé par M. P. Président du CA de l'a.s.b.l. IFAPME de VERVIERS, qui lui fait le reproche d'avoir divulgué des informations auprès des employés et formateurs qui auraient semé une nouvelle vague d'inquiétude, ce qui est considéré comme une faute professionnelle, ce que M. B. a immédiatement contesté (voir pièce n° 12 du dossier de M. B. ).

Le 20 août 2019, M. B reçoit un avertissement en ces termes :  
*« En effet, si chacun a évidemment le droit d'être « pour » ou « contre » un projet et de s'exprimer sur une décision ou pour défendre ses intérêts, la liberté de parole doit respecter certains principes dont ceux, évidents, du respect et de la bienséance.*

*Tant vos propos irrespectueux exprimés lors d'un tête-à-tête avec Monsieur P. le 25 juin 2019 (tels notamment « bullshit » « blabla » « rien à foutre » ...) et ceux virulents tenus à Monsieur H et Madame D lors d'une rencontre de prise de contact, que par votre attitude désinvolte et rebelle lors de la réunion du personnel le 25 juin dernier, nous estimons que vous avez largement dépassé les limites de ce respect et de cette bienséance qu'il est normal d'attendre d'un membre de l'encadrement du Centre.*

*En conséquence, après délibération au conseil d'administration de ce 20 août, nous vous adressons le présent avertissement formel et vous informons que toute récidive sera immédiatement sanctionnée par un licenciement pour motif grave» ( voir pièce n° 2.1 du dossier de M. B ).*

M. B a contesté cet avertissement par courrier du 27 août 2019, précisant qu'il avait, au cours de la conversation, *« uniquement exprimé son désaccord quant aux modifications des conditions de travail envisagées à l'occasion de la fusion entre les centres de Verviers et de Liège et à aucun moment, je ne me suis exprimé contre la fusion »* ( voir pièce n° 2.2 du dossier de M. B ).

La fusion entre les centres LIÈGE-HUY-WAREMME et VERVIERS sera concrétisée fin août 2019.

Dans le courant du mois de septembre, il est demandé à M. B de communiquer son horaire de travail, ce qu'il fait par courriel du 16 septembre 2019 et en profite pour rappeler que : *« En ce qui concerne mes disponibilités pour placer 2 heures supplémentaires de travail par semaine, je profite de ce courriel pour réitérer le fait que je n'accepte pas les modifications qui semblent vouloir m'être imposées suite à la fusion.*

*En effet, outre cette intention d'aménager unilatéralement mon régime de travail, je m'interroge sur le sort qui sera réservé à mes congés annuels. Je n'ai eu aucune confirmation à cet égard.*

*Je te confirme dès lors que, tant que je ne serais pas clairement informé de mes conditions de travail à venir, je ne communiquerai aucune plage horaire pour les deux heures supplémentaires envisagées. Je suis à ton entière disposition pour discuter de ce qui précède »* ( voir pièce n° 3.1 du dossier de M. B ).

Aucune réponse n'a été enregistrée en sorte que M. B a envoyé un rappel le 28 septembre 2019 soulignant au passage que : *« (...) ce mois-ci, je n'ai pas reçu le paiement de mes frais de déplacement, lesquels me sont octroyés mensuellement depuis plus de 17 ans.*

*Pensant qu'il s'agissait d'un oubli, j'en ai averti la gestionnaire des salaires, qui m'a affirmé que la décision aurait été prise de supprimer ces paiements par équité envers les autres membres du personnel.*

*Je ne peux évidemment pas marquer mon accord, tant sur le principe que sur la forme. En effet, il s'agit d'un avantage acquis en vertu de mon contrat de travail. Il ne peut dès lors être question de me le retirer unilatéralement, qui plus est sans prendre la peine de m'en informer au préalable.*

*Je vous remercie dès lors de faire le nécessaire afin que cette indemnité de déplacement me soit payée tant pour le mois de septembre que pour les mois à venir » (voir pièce n° 3.2 du dossier de M. B ).*

Aucune suite n'a été réservée à ce mail.

Lors d'une réunion le 14 novembre 2019, un entretien a eu lieu entre M. B , M. ORY, directeur, et Mme D responsable des ressources humaines.

Il a été précisé à M. B qu'il continuerait à bénéficier du paiement de ses frais de déplacement et d'un régime horaire de 38h/semaine.

En ce qui concerne les jours de congé, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS lui a confirmé qu'elle entendait lui appliquer un régime de congés annuels identique à l'ensemble de ses collègues, soit 20 jours /an en lieu et place des 60 jours dont il bénéficiait jusqu'alors.

Des courriers officiels entre conseils ont été échangés, chacun restant campé sur ses positions (voir pièces n° 4 du dossier de M. B ).

Le 20 décembre 2019, M. B est licencié pour motif grave en ces termes : « A la suite de la fusion intervenue entre les centres de Liège-Huy-Waremme et de Verviers, il est apparu que vous revendiquiez l'octroi de jours de congé au-delà des règles qui s'appliquent à l'ensemble du personnel.

Nous avons attiré votre attention sur le fait que cette situation était anormale et que nous entendions que l'ensemble du personnel soit soumis aux mêmes règles. Cela est d'autant plus le cas que le contrat de travail qui nous lie contient la clause suivante: « Le centre a notamment l'obligation en matière de vacances annuelles de soumettre l'éducateur au régime applicable aux membres du personnel occupés par l'employeur ».

Vous avez obstinément refusé de vous soumettre à cette règle.

Nous considérons que votre attitude relève de l'insubordination. Elle rend en conséquence immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat de travail qui vous lie au Centre IFAPME» (voir pièce n° 6 du dossier de M. B ).

---

## B. Quant au licenciement pour motif grave

### 1. Quant au délai de trois jours

#### a) Position des parties

**M. B'** fait valoir que le délai de trois jours visé dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté. Le courrier de licenciement ne fait état d'aucun évènement survenu dans les trois jours ouvrables de la décision. L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS ne peut invoquer la tenue d'une réunion du CA le 18 décembre pour faire démarrer le délai de trois jours. L'a.s.b.l. était parfaitement au courant depuis plusieurs mois qu'il était en désaccord avec la modification de ses conditions de travail. Ainsi, son courrier du 27 août 2019 a été envoyé à tous les administrateurs. Le PV de la réunion du CA est laconique et ne fait état d'aucun élément particulier.

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS** relève que le pouvoir de licencier appartient au conseil d'administration. Le délai de trois jours démarre lorsque l'ensemble des membres est informé des motifs justifiant la rupture pour motif grave. Ce n'est qu'à l'occasion de la réunion du conseil d'administration du 18 décembre 2019 que les faits reprochés à M. B' ont été portés à la connaissance des administrateurs. Mandat a été donné pour que le directeur de l'a.s.b.l. fasse le nécessaire.

#### b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 35 alinéa 3 dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois ouvrables au moins.* ».

Cette exigence a été tempérée par la Cour de cassation qui a érigé en principe que le délai prend cours au moment où cette connaissance est devenue certaine (Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897) (souligné par le Tribunal).

Ainsi, « *Au sens de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.* » (Voir Cass., 22 octobre 2002, Cass., 6 septembre 1999, Cass., 14 mai 2001, [www.cass.be](http://www.cass.be)) (c'est le Tribunal qui souligne).

La connaissance est acquise au moment où l'employeur peut prendre une décision en connaissance de cause, c'est-à-dire au moment où il a une certitude suffisante de la réalité et de la gravité du fait entouré de toutes les circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave. Il peut donc prendre toutes mesures d'instruction pour acquérir la connaissance certaine que le travailleur est responsable des faits qui lui sont reprochés (c'est le Tribunal qui souligne).

De la circonstance que le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient déjà connus de l'employeur, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, avant cet entretien, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (C. trav. Mons, 13 septembre 2005, J.T.T. 2006, liv. 935, p. 14).

La connaissance suffisante du fait invoqué comme motif grave ne s'identifie cependant pas à la possibilité pour l'employeur de se prouver les moyens de preuve du fait, s'agissant de deux choses distinctes.

Ainsi, la Cour de cassation, saisie de la régularité de requêtes en autorisation de licencier pour motif grave un travailleur protégé, a relevé que les motifs graves invoqués dans la requête du 14 mars 1988 étaient les mêmes que ceux invoqués dans celle du 27 juin 1988. Elle en a conclu que *« quels que soient les moyens de preuve éventuellement nouveaux de ceux-ci, que l'employeur avait pu se procurer dans l'entre-temps, il n'en demeure pas moins vrai que le motif grave invoqué restait le même ensemble de plusieurs faits que précédemment, apparemment constitutifs de faux en écritures, de vol et de manquements au règlement de travail; Attendu que, partant, l'arrêt n'a pu décider, sans violer la disposition de l'article 1bis, § 2, alinéa 2, de la loi précitée du 10 juin 1952, que la défenderesse était autorisée à licencier le demandeur pour motif grave; »* (Cass., RG 8681, 22 janvier 1990, J.T.T. 1990, p. 89).

Le délai légal ne court donc pas à dater du fait ou à dater de la simple connaissance du fait fautif puisque l'auteur de la rupture doit, pour prendre une décision en connaissance de cause, connaître les circonstances dans lesquelles le fait a été posé afin d'apprécier la gravité éventuelle du comportement.

La détermination du moment où l'auteur de la rupture a une connaissance suffisante de la faute grave est donc une question de fait laissée à l'appréciation du juge de fond (Cass., 19 juin 1974, Pas., 1974,1, p. 1074).

Sur le point de la connaissance suffisante des faits qui se distingue de la problématique relative à leur preuve, la juridiction doit vérifier si la postposition éventuelle du point de départ du délai de trois jours endéans lequel l'employeur doit prendre attitude est pleinement justifiée étant entendu que la charge de cette preuve incombe à l'employeur (C. trav. Mons (3e ch.) n° 19.427, 4 avril 2006, J.T.T. 2006, liv. 954, p. 325).

En résumé, aux termes de l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le congé ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Ledit délai de trois jours ouvrables ne commence à courir que lorsque la personne qui a le pouvoir de licencier a acquis une connaissance suffisante des faits.

La preuve du respect de ce délai incombe à la partie qui invoque le motif grave.

Ces trois éléments sont fonction des circonstances propres à chaque espèce et doivent s'arbitrer logiquement, humainement et rationnellement sans nécessairement y voir un ajout à la loi mais le souci bien légitime d'agir en parfaite connaissance de cause. En d'autres termes, le congé, parce qu'il doit

être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation contractuelle, doit nécessairement s'inscrire dans cette immédiateté contenue dans l'intervalle de trois jours ouvrables tout en s'assortissant de circonstances intrinsèques à l'espèce. De la sorte, il ne peut pas être différé par l'exécution de vérifications superflues comme il ne peut se donner dans la précipitation (C. trav. Mons 27 mars 1997, J.L.M.B. 1997, p. 1621)( souligné par le Tribunal).

- En l'espèce

L'article 13 alinéa 2 de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif prévoit que : *« Le conseil d'administration gère les affaires de l'association et la représente dans tous les actes judiciaires et extrajudiciaires. Tous les pouvoirs qui ne sont pas expressément réservés par la loi à l'assemblée générale sont de la compétence du conseil d'administration. »*

Le conseil d'administration est un organe collégial auquel le législateur a confié deux missions importantes : celle de gérer l'a.s.b.l. et celle de la représenter dans tous les actes juridiques.

Les statuts peuvent toutefois apporter des restrictions à ces pouvoirs, celles-ci étant toutefois inopposables aux tiers.

Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à l'accomplissement de l'objet social de l'association, à l'exception de ceux que la loi réserve uniquement à l'assemblée générale.

Les pouvoirs reposent donc sur l'ensemble du conseil et non sur des administrateurs pris individuellement. Cela signifie qu'un administrateur agissant isolément n'a aucun pouvoir, sauf si une partie de celui-ci lui a été déléguée.

En effet, comme le conseil d'administration est un organe collégial, il prend valablement les décisions quand celles-ci sont prises à la majorité requise dans une réunion où le quorum de présences déterminé par les statuts est atteint (voir DAVAGLE, M., La gestion et la représentation de l'ASBL, Les pouvoirs du conseil d'administration, DAVAGLE, M., Mémento des ASBL , 329-339 (11 p.), Mis à jour jusqu'au 1er janvier 2021).

Le licenciement pour motif grave d'un travailleur salarié d'une petite a.s.b.l. relève-t-il alors de la gestion journalière ? Nous ne le pensons pas. Certes la décision est urgente (la décision devant intervenir dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits) (...). Selon nous, dans les petites a.s.b.l., un tel acte relève, sauf délégation, de la compétence du conseil d'administration et l'urgence ne peut excuser que le conseil d'administration soit dessaisi de cette prérogative importante (voir DAVAGLE, M., La gestion et la représentation de l'ASBL, Les pouvoirs du conseil d'administration, DAVAGLE, M., Mémento des ASBL, p. 367).

Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial le délai prévu par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent. La circonstance que certains membres, individuellement, soient informés des faits ne fait pas courir le délai, sauf si les statuts ont prévu une délégation de pouvoir.

S'agissant d'une a.s.b.l., l'organe habilité à procéder au licenciement est le conseil d'administration (C. trav. Mons (8e ch.) 25 novembre 2015, J.T.T. 2016, liv. 1248, p. 228 ; C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch. A) n° 2019/AN/164, 12 janvier 2021, J.T.T. 2021, liv. 1406, p. 400).

Le Tribunal relève qu'il est reproché à M. B. de revendiquer l'octroi de jours de congé supérieurs à ceux dont bénéficient les autres membres du personnel. Il n'apparaît d'aucun document pertinent que l'ensemble du conseil d'administration ait été informé, avant la réunion du 18 décembre 2019, des revendications de M. B. sur ce point.

En effet, le courrier du 27 août auquel il fait référence, envoyé à tous les membres du conseil d'administration, contient sa réponse à l'avertissement qu'il a reçu quelques jours plus tôt et ne vise aucune réclamation particulière.

Dès lors, le Tribunal considère que le conseil d'administration a été informé lors de la réunion du 18 décembre 2019 « d'une difficulté rencontrée avec M. Christophe Bertels qui adopte une attitude qui peut être considérée comme de l'insubordination. » (voir plèce n° 13 du dossier de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS).

Il a été jugé que : « Est illégale la décision selon laquelle l'employeur connaissait depuis plus de trois jours ouvrables le fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave, et qui est fondée sur le motif qu'il devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt. » (Voir notamment Cass.14.05.2001, [www.cass.be](http://www.cass.be); Cass., 15 juin 2015, R.G. n° S.13.095.N, commentée par I. PLETS, Début du délai de trois jours en cas de certitude suffisante quant au motif grave, La jurisprudence lue pour vous, Orientations, 2016, n° 4, p. 32).

Le délai de trois jours a dès lors été respecté, le licenciement étant intervenu le 20 décembre 2019.

## 2. Quant au motif grave

### a) Position des parties

**M. B.** considère que la faute grave qui lui est reprochée n'est pas établie. Le fait de contester une modification des conditions de travail ne peut être considéré comme un motif grave à l'origine de la rupture du contrat. Il ne peut pas plus être question d'insubordination. Il n'a pas bénéficié d'avantages indus contrairement à ce qu'affirme l'employeur. Il avait un nombre important de jours de congé correspondant en grande partie aux vacances scolaires. Sa collègue, engagée plus tard, s'est vu attribuer le même régime que lui. Cette règle n'a pas été automatiquement modifiée suite à la fusion. Il n'a jamais reçu le règlement de travail qui aurait été établi en août 2019. La CCT 32bis garantit le maintien des avantages acquis aux travailleurs. Les formateurs ont continué à bénéficier d'un régime de congés annuels plus favorable. Il n'y a eu aucune discussion de fond avec la direction. Lors de la réunion du 14 novembre 2019, la direction a juste maintenu son point de vue. Aucun avenant à son contrat ne lui a jamais été proposé.

L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS fait valoir que M. B. bénéficiait d'avantages indus. En ce qui concerne les congés annuels, l'a.s.b.l. a l'obligation de soumettre l'éducateur au régime applicable aux membres du personnel employé occupés par l'employeur et ce, en application de l'article 6, 5° du contrat de travail. Le fait qu'il bénéficiait antérieurement de jours de vacances annuelles complémentaires résultait d'un accord verbal ou d'un usage qui sont des normes inférieures au contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 8 décembre 1965 auquel elles ne peuvent déroger. L'a.s.b.l. ne pouvait discriminer ses autres travailleurs. La collègue de M. B. s'est rangée à la position de l'a.s.b.l. en signant l'avenant à son contrat de travail. L'avenant au contrat de M. B. a été rédigé le 13 novembre 2019. Le nouveau règlement de travail a été adopté à l'issue de la procédure légale d'informations et de consultations des travailleurs. Des réunions ont eu lieu avec M. B. quant à la fusion et aux conséquences qu'elle engendrerait. L'a.s.b.l. a été ouverte au dialogue et s'est vu opposer un refus net de la part de M. B.

#### b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que : *« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

- 1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;
- 2) cette faute doit être intrinsèquement grave : il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281) ;
- 3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses

effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre (Voir « La rupture du contrat pour motif grave » V.Vannes, in *Contrat de travail, 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (Voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail –Chronique de jurisprudence 2002-2005 », p 162.) (c'est le Tribunal qui souligne).

*En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement ( C. Trav. Liège, 7 mars 2000, Chron.D.S., 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne).*

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.

La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse (C. trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, J.T.T. 2009, p.125).

Pour satisfaire à l'obligation qui lui est imposée en application de l'article 35, dernier alinéa, l'employeur devra produire des éléments probants objectifs et matériels démontrant la réalité de la faute grave et son imputabilité au travailleur. Le juge ne pourra se baser, ni sur des éléments unilatéraux, ni sur une conviction ou un sentiment quelconque ( voir DECKERS, H., MORTIER, A., La preuve du motif grave, in *Le licenciement pour motif grave*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2020, p. 119).

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, La preuve du motif grave, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178).

- En l'espèce

Il est reproché à M. B d'avoir fait preuve d'insubordination en revendiquant « l'octroi de jours de congé au-delà des règles qui s'appliquent à l'ensemble du personnel » et « en refusant obstinément de vous soumettre à cette règle » (voir pièce n° 6 du dossier de M. E .

Dans ses conclusions, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS conclut que « Le fait, pour un travailleur, de prétendre au maintien d'avantages irréguliers, ou à tout le moins injustifiés, et en-dehors de tout droit acquis, constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il en va d'autant plus ainsi lorsque le travailleur se cantonne dans une attitude véhémente et peu constructive à l'égard des représentants de son employeur, et qu'il refuse tout dialogue. » ( voir p. 22 des conclusions additionnelles).

Selon l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur contracte notamment l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus. Il doit, en outre, agir conformément aux ordres et aux instructions donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

La Cour du travail de Mons rappelle utilement que, sauf en ce qui concerne les contraintes matérielles inhérentes à l'exécution de la prestation (présence sur le lieu de travail, respect de l'horaire, etc.), le travailleur - en mettant sa capacité de travail à la disposition de l'employeur - contracte une obligation de moyens laquelle s'apprécie par rapport au travail convenu et non une obligation de résultat.

L'obligation d'exécuter le travail sous lien de subordination est, en définitive, l'obligation essentielle du travailleur : l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur.

Le refus d'ordre peut concrètement revêtir deux formes et consister :

- soit dans le refus d'exécuter le travail convenu ;
- soit dans le refus de suivre les instructions. (...)

La Cour du travail de Bruxelles tempère le principe ci-dessus en décidant que l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue le motif grave prévu par la loi à la double condition de :

- 1° se révéler sans ambiguïté ;
- 2° d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire qui correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale incontestée (Voir PATERNOSTRE, B., Motif grave et insubordination Ors. 2006, liv. 3, p. 17-22).

N'est pas une insubordination constitutive d'un motif grave, le refus d'un travailleur d'accepter une modification de ses conditions de travail. Il en est ainsi même si celles-ci ne sont pas essentielles et que l'employeur s'était réservé le droit de les modifier (C. trav. Bruxelles, 15 juil 1988, J.T.T., 1988, p. 355 ; C. trav. Liège, 14 novembre 1990, Chron. D.S., 1991, p. 246. Dans le même sens: C. trav. Liège, 24 septembre 1990, R.R.D., 1991, p. 74).

Le Tribunal ne s'attardera que sur la problématique relative aux congés annuels dont bénéficiait M. B. et qu'il entendait conserver.

En effet, les autres revendications de M. B. ont été rencontrées : le paiement d'un forfait de 100€/mois à titre de frais de déplacement a été accepté et régularisé et son horaire a été maintenu à 38h/semaine.

Le fait pour M. B. de refuser de se soumettre au régime de congés annuels prévu par l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS est-il constitutif d'insubordination ?

Le Tribunal ne le pense pas.

Le contrat de travail de M. E , signé en janvier 2003 avec le Centre de formation permanente pour les PME de Verviers, prévoit en son article 5, 3° que : *« Le Centre a notamment l'obligation, en matière de vacances annuelles, de soumettre l'éducateur au régime applicable aux membres du personnel employé occupés par l'employeur. »* (voir pièce n° 1.3 du dossier de M. B ).

À l'époque, M. B était le seul éducateur pour le Centre et a, dès lors, bénéficié des mêmes congés que les formateurs, soit 1 semaine aux congés d'automne, 2 semaines aux vacances d'hiver, 1 semaine aux congés de détente, 2 semaines aux vacances de printemps, 6 semaines entre juillet et août, sans oublier les jours fériés.

Le Centre a pour vocation de dispenser des formations suivant le même calendrier scolaire que les établissements traditionnels.

Il est adapté que les formateurs jouissent des mêmes congés que les enseignants. M. B en tant que seul éducateur du Centre, a donc été soumis *« au régime applicable aux membres du personnel employé occupés par l'employeur »* et a vu ses jours de congé calqués sur ceux des formateurs.

Le Tribunal en veut pour preuve que sa collègue, engagée en décembre 2018, s'est vu attribuer le même nombre jours de congés que M. B , en respect de l'article 4, 4° de son contrat (voir pièce n° 10 du dossier de M. B ).

Ce n'est donc pas en application d'un accord verbal ou d'un usage que M. B s'est vu octroyer 11 semaines de congé/an mais bien en vertu de son contrat de travail.

Or celui-ci n'a pas été modifié au moment où M. B revendique la continuation de ce régime.

En effet, aucun avenant ne lui a été soumis ni encore moins signé ; le règlement de travail d'août 2019 auquel l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS fait référence ne lui a pas été communiqué : il ressort de la pièce 21 ter du dossier de l'a.s.b.l. que le nouveau règlement de travail a été discuté lors du 1<sup>er</sup> semestre 2019, soit avant la fusion des centres, et envoyé au personnel de Liège et de Huy par mail du 6 août 2019 ou consultable à Sainte-Beuve, Villers ou Château Massart mais nullement à Verviers. Il n'est pas établi que M. B ait été associé aux réflexions des modifications envisagées. Il n'est d'ailleurs jamais mentionné lors des réunions du CPPT ( voir pièces n° 17, 18, 19 et 20 du dossier de l'a.s.b.l. Centre IFAPME DE LIÈGE-HUY-VERVIERS).

Le fait que M. B était opposé aux conséquences de la fusion des centres, notamment en ce qui concerne son régime de congés annuels, n'est pas contesté.

Sa revendication est pourtant légitime, s'agissant de droits acquis sur la base de son contrat de travail. Il n'y a aucun comportement fautif dans son chef.

Si l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS entendait que tous les travailleurs de ses centres réunis soient alignés quant au nombre de jours de congé annuels, il lui appartenait, face à refus de M. B. de s'y plier, de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis – quod non.

La demande est fondée et il convient de condamner l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS à payer à M. B. la somme de 66.653,46 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 18 semaines de rémunération.

### C. Quant à l'indemnité de protection

#### 1. Quant à la recevabilité

##### a) Position du parties

M. B. estime l'extension de sa demande sur base de l'article 807 du Code judiciaire recevable. L'indemnité compensatoire de préavis et de protection est fondée sur un même fait invoqué dans la requête introductive d'instance : la rupture du contrat de travail. Le délai de prescription n'étant pas atteint, il est tout à fait en droit d'étendre sa demande.

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS** considère que la demande de M. B. n'est pas recevable au regard de l'article 807 du Code judiciaire, celle-ci n'étant pas virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance. M. B. n'a jamais fait allusion au fait qu'il était conseiller en prévention.

##### b) Position du Tribunal

L'article 807 du Code judiciaire dispose que : *« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. »*

Cet article règle avec souplesse la possibilité de modifier, en cours d'instance, le cadre initial.

Ce texte joue un rôle important pour assurer, par la mise en œuvre du principe de l'économie de la procédure, l'efficacité du droit judiciaire civil.

Le texte n'impose pas que la demande nouvelle soit fondée exclusivement sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance (Voir A. FETTWEISS, *Manuel de procédure civile*, éd. Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1985, p. 88).

La Cour du travail de Mons a jugé, dans un cas similaire, que *« les deux demandes (indemnité protectionnelle et indemnité compensatoire de préavis) sont fondées sur un même fait, à savoir la rupture du contrat de travail. »* (voir pièce n° 13.1 du dossier de M. E. ).

Le Tribunal se rallie à cette analyse et souligne, au passage, que lors de l'extension de la demande, le délai de prescription n'était pas expiré, en sorte que M. B. aurait pu introduire une nouvelle requête. Il a fait le choix de

l'économie de la procédure comme le recommande la lecture optimale de l'article 807 du Code judiciaire précité.

La demande est recevable.

## 2. Quant au fond

### a) Position des parties

**M. B.** considère démontrer sa qualité de conseiller en prévention par la production de nombreux documents faisant état de sa fonction de 2016 au jour de son licenciement. Il n'a jamais reçu de décision de la part de son employeur lui notifiant la fin de sa fonction. L'a.s.b.l. ne disposait pas de fondement pour le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, la contraignant à suivre la procédure ad hoc. La rupture du contrat pour faute grave a été utilisée afin de contourner les dispositions contraignantes de la loi du 20 décembre 2002. Il appartient aux juridictions d'interpréter strictement l'absence de lien avec l'indépendance du conseiller en prévention et de considérer que, si les griefs invoqués ne sont pas démontrés, le licenciement ne peut être considéré comme étranger à l'indépendance du conseiller en prévention, sauf à vider de sa substance la protection du conseiller en prévention.

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS** fait valoir que M. B. reste en défaut de prouver qu'au jour de son licenciement, il exerçait effectivement la fonction de conseiller en prévention. Les documents déposés se rapportent à des périodes antérieures. C'est M. BO qui est titulaire de la fonction de conseiller en prévention au sein de l'a.s.b.l. M. B. n'a jamais participé aux réunions du CPPT. M. B. avait lui-même oublié qu'il était conseiller en prévention puisqu'il ne l'a invoqué que le 15 décembre 2020 pour la 1<sup>ère</sup> fois. En tout état de cause, les faits justifiant la rupture du contrat sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention. Quant au montant réclamé, encore devrait-il être déterminé au prorata de ses prestations qu'il ne justifie nullement.

### b) Position du Tribunal

- En droit

Le conseiller en prévention est, selon l'article 2, alinéa 2, 2<sup>o</sup> a) de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, « 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, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée; »

La protection ne vise que les conseillers en prévention régulièrement désignés conformément à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, comme remplacé par la loi du 20 décembre 2002, et ne s'étend pas aux personnes qui exercent les missions relevant de la compétence du conseiller en prévention sans avoir été désignées

en cette qualité conformément à la procédure applicable (en ce sens notamment Trav. Bruxelles, 12 novembre 2020, inédit, R.G. 19/322/A. Trav. Bruxelles, 4 juin 2007, inédit, R.G. n° 8320/06 ; C. trav. Liège, 10 janvier 2008, J.T.T., 2008, 141 ; Trav. Turnhout, 28 avril 2008, Chron. Dr. Soc., 2010, liv. 7, 384 ; Trav. Mons, 21 septembre 2009, inédit, R.G. n° 08/865/A ; Trav. Nivelles, 28 juin 2011, inédit, R.G. n° 09/2768/A cités in Bureau d'avocats Claeys & Engels, Les travailleurs protégés contre le licenciement : Conseiller en prévention, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission , 229-239, Mis à jour jusqu'au 31 mars 2021).

L'article 5 définit la procédure à respecter en vue d'écarter un conseiller en prévention : *« 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. »*

Cette procédure doit également être suivie en cas d'écartement de la fonction sans rupture du contrat (voir article 15).

En cas de non-respect de cette procédure, l'article 10 prévoit à charge de l'employeur une sanction financière.

Conformément à l'article 4 de ladite loi, la procédure ne doit pas être respectée en cas de licenciement pour motif grave.

L'article 11 dispose que : *« L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis. »*

Il y a donc un double contrôle qui doit être effectué par le juge, portant non seulement sur la vérification du fondement (et de la régularité) du licenciement pour motif grave, mais également sur le caractère étranger du motif grave invoqué à l'indépendance du conseiller en prévention ou sur la réalité des motifs d'incompétence éventuellement allégués. Dès lors, le simple fait que le licenciement pour motif grave soit irrégulier ne donne pas automatiquement droit au conseiller en prévention à l'indemnité de protection (C. trav. Gand, 12 avril 2013, J.T.T., 2013, p. 353 ; Trav. Nivelles (sect. Wavre), 11 février 2014, inédit, R.G. n° 11/2334/A cités in Bureau d'avocats Claeys & Engels, Les travailleurs protégés contre le licenciement : Conseiller en prévention, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission , 229-239, Mis à jour jusqu'au 31 mars 2021).

- En l'espèce

Tout employeur occupant des travailleurs, (peu importe le nombre), doit instaurer un service interne pour la prévention et la protection au travail.

Pour ce faire, il n'est pas contestable ni contesté que M. B. a réussi, en août 2016, la formation de conseiller en prévention (voir pièce n° 11.1 du dossier de M. B. ) et en a exercé les fonctions tel que cela ressort notamment de l'organigramme de l'IFAPME de Verviers ( voir pièce n° 11.2 du dossier de M. B. ) et des nombreux mails déposés et ce, encore après la fusion des centres (voir pièces n° 11.3 et 11.4 du dossier de M. E. ).

L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS semble soutenir qu'il ne serait pas établi que M. B. exerçait toujours la fonction au moment de son licenciement et ce, dans la mesure où, après la fusion, seul M. BO. aurait été le conseiller en prévention en titre.

Il appartient dès lors à l'a.s.b.l. d'apporter la preuve qu'elle a respecté la procédure visée à l'article 15 de la loi du 20 décembre 2002 afin de démettre M. B. de ses fonctions – quod non.

Il convient de considérer que M. B. peut invoquer la protection contre le licenciement visée par la loi susmentionnée.

Le Tribunal a déjà jugé que le licenciement pour motif grave n'était pas justifié.

M. B. peut-il dès lors prétendre à l'indemnité visée à l'article 11 de la loi du 20 décembre 2002 ?

Le Tribunal ne le pense pas.

Pour rappel, l'employeur peut uniquement mettre fin au contrat du conseiller en prévention pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent son incompétence dans l'exercice de ses missions (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, op. cit.).

Pour cette appréciation, seuls les faits qualifiés de motif grave par l'employeur peuvent être pris en considération (C. trav. Gand (8e ch.) n° 2012/AG/93, 12 avril 2013, J.T.T. 2013, liv. 1165, p. 353).

En l'occurrence, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS reprochait à M. E. un comportement d'insubordination dû à son refus d'accepter la réduction de son nombre de jours de congé annuel.

Le conflit ayant opposé M. B. à son employeur prend sa source dans la décision de fusionner les centres IFAPME de LIÈGE-HUY-WAREMME avec celui de VERVIERS, ce qui n'était pas à son goût.

Après avoir contesté avec succès la suppression de l'indemnité de frais pour déplacement qui lui était octroyée depuis son engagement, refusé, avec succès également, l'augmentation de son temps de travail, M. B. s'est attaché à revendiquer le maintien de ses jours de congé annuels, ce à quoi l'a.s.b.l. s'opposait, cristallisant ainsi les positions de chacun.

Cet historique permet de démontrer que le motif de son licenciement n'est pas lié à son indépendance du conseiller en prévention.

M. B n'établit pas plus avant que le souhait de l'a.s.b.l. était, dans les faits, d'éviter de devoir respecter la procédure contraignante visée à la loi du 20 décembre 2002, sauf à lui faire un procès d'intention.

La demande n'est pas fondée.

#### D. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

##### 1. Position des parties

**M. B** considère sa demande subsidiaire recevable. Il ne peut lui être reproché d'avoir fait part de son désaccord sur la fusion et ses conséquences. Il ne peut pas plus lui être reproché de défendre ses droits acquis. La décision de rompre pour faute grave n'est pas raisonnable.

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS** soutient que M. B. ne peut prétendre à l'indemnité visée à la CCT n° 109 conformément à son article 2, §3. Il est en effet exclu du champ d'application dans la mesure où il fait l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement. À titre subsidiaire, le licenciement de M. B est justifié par son comportement : il revendiquait le maintien d'avantages acquis de manière irrégulière ou injustifiée. Tout employeur placé dans la même situation aurait pris la même décision. À titre infiniment subsidiaire, il convient de réduire le montant de l'indemnisation à 3 semaines de rémunération.

##### 2. Position du Tribunal

###### a) Quant à la recevabilité

L'article 2, §3 de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose que : *« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. »*

Le texte vise les licenciements pour lesquels l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement. Il importe peu qu'il l'ait ou non effectivement suivie (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. 26).

Conformément à l'article 4 de la loi du 20 décembre 2002, la procédure spéciale en cas de licenciement visée à l'article 5 ne doit pas être respectée en cas de licenciement pour motif grave.

Partant, la CCT n° 109 est applicable à M. B

---

b) Quant au fond

- 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. »*

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).

- En l'espèce

Lorsque le travailleur a été licencié pour faute grave et que le tribunal invalide ce licenciement pour faute grave au motif que les faits reprochés ne sont pas établis, le licenciement est d'office manifestement déraisonnable (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, 71).

Dès lors que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement (pour motif grave) doivent être tenus pour inexistant, à défaut du moindre élément concret qui les confirme, le congé a été donné sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et il n'était pas non plus fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Un congé fondé sur une conviction aussi légère n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Partant, le licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable ( voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2017/AN/70, 24 avril 2018, J.L.M.B. 2018, liv. 39, 1863).

Le Tribunal ayant rejeté le motif invoqué par l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS, à savoir l'insubordination, le licenciement de M. BERTELS doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

Le Tribunal fixe l'indemnité à 9 semaines de rémunération, soit un montant de 8.569,73 €.

---

## E. Quant au licenciement abusif

### 1. Position des parties

**M. B** considère que l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS a abusé de son droit de licencier. Alors qu'il a tenté de discuter du sort réservé à ses conditions de travail, il n'a pas enregistré de réponse. Le licenciement est intervenu en représailles de ses revendications légitimes.

**L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS** relève que **M. B** ne justifie pas qu'il pourrait cumuler une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité pour licenciement abusif. En tout état de cause, aucune faute n'est établie ni encore moins le préjudice subi.

### 2. Position du Tribunal

#### a) Quant au cumul

L'article 9, §3 de la CCT n° 109 prévoit que : *« 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. »*

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sanctionne un défaut ou une insuffisance de motifs justifiant raisonnablement le licenciement alors que les dommages et intérêts pour licenciement abusif sanctionnent l'abus de droit de licencier commis par l'employeur.

Il est acquis que les dommages et intérêts réclamés par le travailleur qui invoque l'abus de droit commis par l'employeur à l'occasion du licenciement réparent un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dès lors que les causes sont différentes (un défaut ou une insuffisance de motivation du licenciement et des circonstances entourant le licenciement), des sanctions distinctes – dont rien n'interdit le cumul – se justifient pour réparer des préjudices eux-mêmes distincts. Il est, en conséquence, loisible à un juge de tenir, à la fois, un licenciement pour manifestement déraisonnable (s'il décide, par exemple, qu'il se base sur des motifs 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) et pour abusif (vu les circonstances l'entourant) (voir PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? Ors. 2018, liv. 2, p. 23).

Le Tribunal se rallie à cette analyse et considère le cumul entre une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et licenciement abusif possible.

## b) Quant au fond

- En droit

L'interdiction faite à une partie d'abuser des droits qu'elle retire du contrat repose sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions déposé dans l'article 1134, alinéa 3 du Code civil (Voir J. CLESSE et A. MORTIER, « le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés », in Le licenciement abusif, éd Anthémis 2009, p. 25).

L'abus du droit de licencier un employé consiste dans l'exercice anormal de ce droit dû au fait que son titulaire l'utilise sans motif légitime ou d'une manière vexatoire ou méchante ou en le détournant de sa finalité économique et sociale. Il y a donc un recours à une notion de faute patronale, distincte de l'inobservation des délais de préavis (Voir notamment C. Trav. Liège 1.06.1992, Chron.D.S. 1995, p. 39, C. Trav. Mons, 16.02.1998, www.cass.be, C. Trav. Mons, 7.01.2005, J.L.M.B. 2005, p.1277) (c'est le Tribunal qui souligne).

Ainsi, le plus souvent, on relève 5 critères spécifiques :

1. l'exercice d'un droit dans l'intention de nuire ;
2. l'usage d'un droit sans intérêt légitime causant à autrui un dommage ;
3. le choix par le titulaire d'un droit du mode d'exercice qui est, entre plusieurs manières d'exercer ce droit, le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ;
4. l'usage d'un droit dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélative d'un tiers. Il résulte de ce critère que le fait pour l'employeur d'user de ses prérogatives contractuelles dans son seul intérêt est insuffisant pour caractériser l'abus ; il faut en outre que les inconvénients éprouvés par le travailleur soient sans commune mesure avec les avantages retirés par l'employeur ;
5. le détournement du droit de sa finalité économique et sociale.

Il incombe au demandeur en dommages et intérêts d'établir la faute, le dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage (Voir notamment C. Trav. Mons 1.06.1992, op.cit., C. Trav. Liège, 9.11.2007, J.T.T. 2008, p. 73).

Pour être abusif, le licenciement doit avoir pour but de nuire à l'employé ou avoir été donné dans des circonstances telles que, formant un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes, elles permettent de conclure à une intention méchante chez l'employeur avec, pour l'employé, comme conséquence nécessaire dans ces deux hypothèses, un préjudice distinct de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre en effet de manière forfaitaire tout préjudice, tant matériel que moral, qui résulte de la cessation du contrat. L'indemnité pour abus de droit couvre un préjudice exceptionnel qui n'est pas causé directement par le licenciement même (Voir notamment C. Trav. Mons, 1.06.1992, op.cit. ; C. Trav. Mons, 18.01.1999, www.cass.be ; C. Trav. Anvers, 15.01.2003, J.T.T. 2004, p. 266 ; Cass., 26.09.2005, J.T.T. 2005, p. 494).

Il appartient à l'employé d'établir les éléments constitutifs du licenciement abusif.

- En l'espèce

Il a été jugé que :

- la rupture consécutive à une imputation erronée d'un motif grave peut devenir abusive en raison de circonstances l'entourant et dénotant dans le chef de l'employeur une intention de nuire ou à tout le moins une légèreté blâmable ( voir C. trav. Bruxelles, 2 juin 1982, Chron. D.S., 1984, p. 11 ; C. trav. Liège, 5 avr. 1984, R.D.S., 1985, p. 63) ;
- l'employeur abuse de son droit de licencier lorsqu'il rompt pour motif grave le contrat d'une travailleuse qui refuse la modification d'un élément essentiel de ce contrat ; pour évaluer le dommage, il faut tenir compte de la qualification donnée à la rupture (C. trav. Liège, 7 déc. 1995, Chron. D.S., 1997, p. 140) ;
- constitue un comportement fautif la précipitation avec laquelle la décision a été prise (C. trav. Liège, 18 déc. 1998, Chron. D.S., 2000, p. 284) ;
- le licenciement pour motif grave constitue une mesure de représailles d'une particulière gravité comme suite à des revendications légitimes (C. trav. Bruxelles, 20 nov. 2007, Chron. D.S., 2008, p. 756) ;
- en invoquant l'insubordination de l'employée, grief non seulement inexact, mais aussi dénigrant et vexatoire, l'employeur a manifestement agi avec une légèreté tout à fait blâmable (C. trav. Bruxelles, 12 déc. 2017, inéd., R.G. no 2015/AB/961).

Le Tribunal relève que, suite à la fusion des centres fin août 2019, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS a, d'autorité et sans communication aucune, supprimé le paiement de l'indemnité forfaitaire de 100€/mois pour intervention dans les frais de déplacement de M. E (voir pièce n° 4 du dossier de l'a.s.b.l. Centre IFAPME DE LIÈGE-HUY-VERVIERS).

M. B a alors dû réclamer son dû et s'opposer également à l'imposition d'un horaire de 40h/semaine.

Par mail du 16 septembre 2019, M. B s'inquiète « sur le sort qui sera réservé à mes congés annuels » et précise être prêt à en discuter ( voir pièce n° 3.1 du dossier de M. B ).

Aucune suite ne sera réservée à cette demande, pas plus qu'à son mail de rappel du 28 septembre 2019, ce qui l'a contraint à faire intervenir un conseil afin d'obtenir une réaction à ses interrogations.

La démarche a eu le mérite de débloquer la situation relative à l'indemnité pour frais de déplacement et à connaître la position de l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS quant au régime de congés annuels que se verrait octroyer M. B ( voir pièce n° 4.3 du dossier de M. B ).

Une réunion s'est tenue le 14 novembre 2019 entre M. ORY, directeur, Mme D , responsable RH, et M. E à l'issue de laquelle chacun est resté campé sur ses positions.

Via son conseil, M. B. a demandé à ce qu'il ne soit pas porté atteinte à ses conditions de travail.

En guise de réponse, M. B. a reçu son congé pour motif grave.

Contrairement à ce qu'elle affirme, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS ne démontre pas avoir tenté de dialoguer avec M. B. ou de chercher des solutions intermédiaires.

L'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS a opté pour la sanction la plus grave de manière totalement abrupte et légère à l'égard d'un travailleur œuvrant depuis plus de 17 ans au sein du centre IFAPME de VERVIERS, avec un parcours sans reproche. Il s'agit là d'un comportement fautif de la part d'un employeur.

Le Tribunal fixe le dommage moral de M. B. : *ex aequo et bono* à 500 €.

#### F. Quant à l'exécution provisoire

Quant à l'exécution provisoire, l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS sollicite soit qu'il ne soit pas fait droit à la mesure d'exécution provisoire, soit que les fonds soient consignés à la Caisse des dépôts et consignations.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que : « *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.* »

Le Tribunal n'est pas d'avis de déroger à la règle et rappelle que : « *L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.* » (voir article 1398 du Code judiciaire). Il s'agit là d'un appel à la prudence quant à une exécution provisoire hâtive, par exemple. M. B. ayant un avocat, nul doute que la mise en œuvre de l'exécution provisoire sera pesée.

Par contre, le droit de cantonnement, qui est la règle, ne peut être exclu par le juge que s'il établit *in concreto* que le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ( voir article 1406 du Code judiciaire).

Force est au Tribunal de constater que M. B. reste en défaut de prouver un tel préjudice.

Le cantonnement doit être octroyé.

**DÉCISION DU TRIBUNAL,**

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

Dit le recours **partiellement fondé**,

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS à payer à M. Bi les sommes suivantes :

- **66.653,46 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 18 semaines de rémunération,
- **8.569,73 € brut** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 9 semaines de rémunération,
- **500 €** à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

le tout à augmenter des intérêts depuis le 20 décembre 2019,

Déboute M. Bi pour le surplus de ses demandes,

Autorise l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations,

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE IFAPME LIÈGE-HUY-VERVIERS aux dépens liquidés dans le chef de M. Bi à **3.000 €**, soit l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

PICCININ Françoise,  
SELBIANI Dominique,  
PAUL Marc,

Juge président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de Monsieur PAUL Marc, légitimement empêché de signer (article 785 du Code Judiciaire)

**Le Président et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/12/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

**Le Président et le Greffier,**