



numéro de répertoire 2022/
date du jugement <u>26/04/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 3516/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

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

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

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

M , (RN:),

Domicilié Rue

Faisant élection de domicile en l'étude de son conseil, Me DECKERS,

Partie demanderesse, comparaisant personnellement et assistée par ses conseils, Me DANAU VINCENT et Me DECKERS HERVE, avocats, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17,

Contre :

AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES A.S.B.L., (BCE: 0419.163.031),

Dont le siège social est situé Rue Pierre du Diable 46 à 5100 NAMUR

Partie défenderesse,

Comparaisant par Me MONIOTTE JEAN-FRANCOIS, avocat, à 6800 LIBRAMONT-CHEVIGNY, Rue du Serpont, 29a Bte 2,

1. PROCEDURE

A la clôture des débats, les pièces du dossier de la procédure étaient essentiellement les suivantes :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 24/12/2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 16/3/2021 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;
- le dossier de l'Auditorat du Travail.

Les arguments des parties présentes ou représentées ont été entendus à l'audience du **28/2/2022**.

Le Tribunal tient notamment compte de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. FAITS

M. M et l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES ont signé une convention de prestations de services en date du 20 août 2011.

M. M avait pour mission d'entraîner et d'encadrer des sportifs pratiquant le tennis de table à dater du 1^{er} septembre 2011.

Le 23 juin 2015, un contrôle a été effectué par le SPF Finance (Cellule de contrôle TVA). L'A.S.B.L. a fait l'objet d'une régularisation car elle a été considérée comme redevable de la TVA pour les prestations fournies en Belgique par M. M, assujetti en France. Le montant à régularisé était de 37.331,70 €.

Un contrat de travail à durée indéterminée, a ensuite été conclu entre M. M et l'A.S.B.L., à temps plein et débutant le 1^{er} janvier 2016. M. M étant engagé en tant qu' « entraîneur haut niveau ».

En date du 4 janvier, les parties ont signé un avenant au contrat prévoyant le remboursement d'une somme de 31.707,90 € « consécutif à la requalification des montants imposés par la TVA durant la période d'activité de l' « employé » comme indépendant au sein de l'association ». Trois méthodes de remboursement étaient prévues.

Le 12 août 2020, L'A.S.B.L. a mis fin au contrat de travail de M. M, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 15 semaines.

Par courrier recommandé du 22 septembre 2020, M. M a mis en demeure l'A.S.B.L. de lui verser une indemnité complémentaire de préavis, de rembourser les retenues effectuées sur sa rémunération et de lui fournir les motifs du licenciement. L'A.S.B.L. n'a pas répondu à ce courrier.

Le 24 décembre 2020, M. M a introduit la présente procédure.

3. POSITIONS DES PARTIES

M. M demande au Tribunal de condamner l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLE :

- au paiement d'une indemnité de rupture fixée :
 - à titre principal, à 12 mois, en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, dont il convient de déduire les 15 semaines déjà versées, soit la somme correspondant à 8 mois et 1 semaine et fixée de manière provisionnelle à 41.762,65 Euros bruts ;
 - à titre subsidiaire, à 3 mois et 6 semaines, soit la somme provisionnelle de 21.787,18€ bruts ;
- au paiement des sommes irrégulièrement retenues sur sa rémunération, correspondant au montant provisionnel de 31.707,90 € bruts ;
- au paiement d'une amende civile équivalente à deux semaines de rémunération prévue par l'article 7, §1^{er} de la C.C.T. n°109, soit la somme provisionnelle de 2.219,50 €;

-
- au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme provisionnelle de 18.865,75€ bruts ;
 - au paiement des intérêts sur les sommes précitées calculés au taux légal depuis la date d'introduction de la présente procédure judiciaire du 23 décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - à délivrer un formulaire C4 rectifié à l'issue de la procédure judiciaire ;
 - à faire droit à cette demande dans les 10 jours du prononcé du jugement, sous astreinte de 100 € par jour de retard à dater de l'expiration de ce délai ;
 - aux dépens, soit :
 - 20 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
 - 3.900 € d'indemnité de procédure.

M. M demande également l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel, sans caution ni offre de cautionnement.

L'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES considère, à titre principal, que le Tribunal doit dire pour droit que :

- la loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ne s'applique pas en l'espèce ;
- M. M ne peut réclamer à titre subsidiaire à charge de la concluante le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 3 mois et 6 semaines ;
- M. M ne peut réclamer le paiement par la concluante d'une somme de 31.707,90 € à titre de remboursement de sommes irrégulièrement retenues sur sa rémunération;
- aucune indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable » ne peut être mise à charge de la concluante.

A titre subsidiaire, L'A.S.B.L. demande au Tribunal que :

- l'indemnité prévue par la Loi du 24/02/1978 soit calculée sur base d'une ancienneté prenant cours au 01 janvier 2016 ;
- l'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable » soit limitée au minimum légal de 3 semaines de rémunération.

L'A.S.B.L. demande également au Tribunal de :

- condamner M. M aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.900,00 € ;

- dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution et nonobstant tout offre de dépôt, cantonnement et/ou consignation.

4. RECEVABILITE

Le recours est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais légaux. M. M a par ailleurs intérêt et qualité pour agir en justice. Aucun moyen d'irrecevabilité n'a été soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Indemnité de rupture

5.1.1. Indemnité de rupture réclamée en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

A titre principal, M. M réclame une indemnité de rupture en application de la loi du 24 février 1978 applicable aux sportifs rémunérés et étendue à certains entraîneurs sportifs. Il estime pouvoir bénéficier de l'application de cette loi qui prévoit, notamment, une présomption de contrat de travail d'employé et le fait que la rupture du contrat n'est permise que par l'octroi d'une indemnité dont les modalités de calcul sont fixées par arrêté royal.

Qui sont les « sportifs rémunérés » ?

1. Une loi particulière datée du 24 février 1978 régit le contrat de travail de sportif rémunéré.

Cette loi définit comme sportif rémunéré ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant (article 2, §1^{er}, al. 1^{er}).

2. La loi prévoit également qu'une extension aux catégories de personnes concernées par la préparation ou la pratique du sport peut être établie par arrêté royal après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. Cette extension peut viser toutes les dispositions de la loi ou seulement une partie dans les conditions que le Roi détermine. Le Roi peut également soustraire à certaines personnes à son application (article 2, §2).

C'est ainsi que des extensions ont été prévues :

- Pour les arbitres de football¹ et de basketball² ;
- Pour les entraîneurs de football³, de basketball, de volleyball et du cyclisme⁴.

3. Cette loi prévoit une présomption irréfragable de contrat de travail d'employé, sans qu'il y ait lieu de démontrer un lien de subordination⁵.

En ce qui concerne la rupture du contrat à durée indéterminée, la loi prévoit qu'elle ne peut se faire que moyennant le paiement d'une indemnité de préavis et non en notifiant un délai de préavis. Une indemnité particulière est également prévue en cas de rupture du contrat (article 5, alinéa 2 de la loi du 24 février 1978). La loi prévoit qu'elle doit être établie par arrêté royal et en l'absence d'arrêté royal, elle fixe les modalités pour la calculer⁶. Un arrêté royal a bien été adopté le 13 juillet 2004 et établit la manière de calculer cette indemnité.

Cette indemnité particulière n'est toutefois pas applicable aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme car l'arrêté royal du 13 novembre 2012 qui étend la qualité de sportif rémunéré à ce type d'entraîneurs exclut son application (article 1^{er} de l'arrêté royal du 13 novembre 2012).

Le montant de l'indemnité fixé par l'arrêté royal du 13 juillet 2004⁷ n'est donc pas applicable aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme.

Les règles applicables à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée des entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme sont donc celles de la loi du 3 juillet 1978.

4. M. M ayant signé un contrat de prestations de services avec l'A.S.B.L. en vue d'entraîner des sportifs pratiquant le tennis de table, il n'est pas visé ni par la loi du 24 février 1978, ni par un arrêté royal qui en étendrait son application.

Il demande dès lors au Tribunal qu'en application de l'article 159 de la Constitution, le Tribunal considère que cette exclusion crée une discrimination et qu'il y a lieu d'inclure son cas, en tant qu'entraîneur de tennis de table, dans le champ d'application de l'arrêté

¹ Arrêté royal du 6 novembre 2007 étendant aux arbitres de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

² Arrêté royal du 19 juin 2015 étendant aux arbitres de basketball l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

³ Arrêté royal du 15 décembre 2006 étendant aux entraîneurs de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, ensuite abrogé par l'arrêté royal du 13 novembre 2012.

⁴ Arrêté royal du 13 novembre 2012 étendant aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme de l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

⁵ Cass., 26 janvier 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 152.

⁶ Elle est égale à la rémunération en cours correspondant aux rémunérations à échoir jusqu'à la fin de la saison sportive, un minimum de 25 p.c. de la rémunération annuelle étant dû.

⁷ Arrêté royal fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

royal du 14 novembre 2012, qui s'applique aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme, et donc de la loi du 24 février 1978.

Les entraîneurs de tennis de table sont-ils des « sportifs rémunérés » ?

1. Lorsque la constitutionnalité d'une norme de nature législative est contestée dans le cadre d'un litige dont a à connaître le juge judiciaire, il adresse à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle. C'est à celle-ci de se prononcer sur l'inconstitutionnalité soulevée. Le contrôle effectué par la Cour constitutionnelle est alors un contrôle objectif : il porte sur la norme de nature législative dont la constitutionnalité est mise en cause⁸.

2. Lorsqu'une disposition réglementaire, cette fois, est considérée comme illégale, voire inconstitutionnelle, le Juge ne pourra pas l'appliquer. Il s'agit d'un contrôle d'ordre public⁹ prévu par l'article 159 de la Constitution¹⁰.

Le juge a donc l'obligation de vérifier qu'un arrêté royal ne viole pas de dispositions légales ou constitutionnelles, notamment les articles 10 et 11 de la Constitution qui établissent les principes d'égalité et de non-discrimination.

C'est ce contrôle que M. M demande au Tribunal d'exercer : vérifier la conformité de l'arrêté royal du 14 novembre 2012 qui s'applique aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme mais exclut les entraîneurs d'autres disciplines sportives, comme M. M entraîneur de tennis de table.

3. Selon l'enseignement constant de la Cour Constitutionnelle, les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle est raisonnablement justifiée. Ces règles sont violées lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

L'examen de l'existence d'une discrimination comporte donc les étapes suivantes :

- a) Les catégories de personnes sont-elles comparables ?
- b) Existe-t-il une différence de traitement entre des personnes se trouvant dans la même situation ?
- c) Si oui, la différence de traitement est-elle :
 - fondée sur un critère objectif ?
 - justifiée ?

⁸ M.-F. RIGAUX Du bon usage de l'article 159 de la Constitution, Actualités et perspectives de l'exception d'illégalité pour violation du principe d'égalité et de non-discrimination, *J.T.*, 2021, p. 108, qui précise que cette observation vaut, que la Cour constitutionnelle soit saisie par voie d'action (c'est-à-dire dans le cadre d'un recours en annulation) ou par voie d'exception dans le cadre d'un litige concret porté devant une juridiction (c'est-à-dire dans le cadre d'une question préjudicielle).

⁹ Jurisprudence constante de la Cour de Cassation, voyez Cass., 26.02.1980, *Pas.*, 1980, I, p. 774 et Cass., 10.09.2007, *J.T.*, 2007, p.748.

¹⁰ Article 159 de la Constitution qui dispose : « Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois ».

- proportionnée par rapport au but poursuivi ?

Le Tribunal procède donc à cet examen sur base de ces différentes étapes :

a) Quant à savoir si la situation d'un entraîneur sportif de haut niveau qui exerce dans le sport du tennis de table est comparable à celle d'un entraîneur de haut niveau dans le cyclisme, le volleyball, le basketball ou le football, la réponse du Tribunal est positive.

L'A.S.B.L. soutient que la situation des entraîneurs de tennis de table n'est pas comparable à celle des entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme car ils n'entraînent pas des sportifs professionnels.

En plus de n'être établie par aucun élément objectif, le Tribunal constate que ni l'arrêté royal, ni la loi n'établit cette condition d'application. La seule condition prévue par la loi du 24 février 1978 est une condition de rémunération en-dessous de laquelle elle ne sera pas appliquée.

M. M précise d'ailleurs, et ce n'est pas contesté, qu'il dépassait bien le montant de rémunération prévu par la loi du 24 février 1978¹¹.

Le Tribunal estime donc que la situation des entraîneurs de tennis de table est bien comparable aux entraîneurs des autres disciplines visées par l'arrêté royal du 12 novembre 2013 dès que la condition de rémunération fixée par la loi du 24 février 1978 est rencontrée.

b) Il existe assurément une différence de traitement entre les entraîneurs de tennis de table et les entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme.

L'extension prévue par l'arrêté royal du 12 novembre 2013 aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme permet que la loi du 24 février leur soit applicable, notamment en ce qu'elle prévoit une présomption irréfragable de contrat de travail d'employé.

c) Il reste donc à vérifier si la différence de traitement est fondée sur un critère objectif, justifiée et proportionnée par rapport au but poursuivi.

Le seul critère avancé par l'A.S.B.L. concerne l'absence de comparabilité des catégories d'entraîneurs ; les entraîneurs de tennis de table n'entraînant pas des sportifs professionnels.

Or, comme déjà mentionné, ni l'arrêté royal, ni la loi d'établit cette condition d'application. La seule condition prévue par la loi du 24 février 1978 est une condition de rémunération en-dessous de laquelle elle ne sera pas appliquée.

¹¹ Pour la période allant du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 inclus, un seuil de rémunération de 10.612 € est prévu par l'article 2, §1er, al. 2 de la loi du 24 février 1978.

Le Tribunal n'aperçoit donc aucun critère objectif ou justification qui permettrait de fonder cette différence de traitement.

De plus, comme le soulève M. M, le Conseil d'Etat avait déjà soulevé ce manque de justification lorsque son avis préalable lui a été demandé avant l'adoption de l'arrêté royal du 13 novembre 2012¹². Il a précisé ainsi :

« Force est cependant de constater que l'arrêté en projet limite l'extension du champ d'application de la loi à ces catégories et ne vise par conséquent pas d'autres catégories de personnes, qui sont également concernées par la préparation ou la pratique du sport, tels par exemple des entraîneurs dans d'autres disciplines sportives que celles susvisées. L'arrêté en projet établit ainsi une différence de traitement entre plusieurs catégories de personnes auxquelles l'application de la loi du 24 février 1978 peut être étendue.

Une telle différence peut être admise, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit en outre s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure ainsi que de la nature des principes en cause. Le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Il appartient à l'auteur du projet de vérifier si la différence de traitement que l'arrêté en projet établit peut être justifiée au regard des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination¹³ ».

Aucune justification n'a vraisemblablement été donnée par la suite.

Le Tribunal doit enfin vérifier si la différence de traitement est proportionnée à l'objectif poursuivi. Or, l'objectif poursuivi ne peut ici être déterminé.

Le Tribunal ne peut qu'en déduire son caractère manifestement disproportionné, la différence de traitement entre les entraîneurs de tennis de table et les autres entraîneurs auquel la loi du 24 février 1978 est en partie applicable les plaçant dans une situation bien moins favorable.

Le Tribunal estime dès lors, que l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 13 novembre 2012 est contraire aux principes de l'égalité et de la non-discrimination établis par les articles 10 et 11 de Constitution en ce qu'il exclut l'extension du champ d'application de la loi du 24 février 1978 aux entraîneurs de tennis de table dont fait partie M. M.

4. Le Tribunal doit ensuite tirer les conséquences de ce constat.

Il s'agit en effet du cas où la cause d'une discrimination (violation des articles 10 et 11 de la Constitution) repose sur une lacune, par exemple lorsqu'une disposition législative exclut une catégorie de personnes de certains droits.

¹² La section législation du Conseil d'Etat a réitéré son analyse dans son avis préalable rendu au sujet de l'arrêté royal du 19 juin 2015 et qui étend l'application de la loi aux arbitres de basketball.

¹³ Avis du Cons. Et., Section législation, n° 51885/1-1/V du 23/08/2012, disponible sur www.raadvst-consetat.be.

La Cour constitutionnelle¹⁴ a donné la possibilité au juge judiciaire de combler cette lacune à certaines conditions. Il faut que la lacune soit située « *dans* » le texte soumis à la Cour et que le constat d'inconstitutionnalité soit exprimé en des termes suffisamment précis et complets pour permettre de la combler¹⁵ ; ce comblement intervenant après qu'elle ait elle-même constaté l'inconstitutionnalité d'une loi. La Cour constitutionnelle a même été jusqu'à autoriser le juge judiciaire à combler une lacune provenant du silence d'une autre disposition que celle sur laquelle la Cour est interrogée¹⁶.

La Cour de Cassation a tracé les contours de cette possibilité donnée au juge judiciaire en précisant que le comblement peut être fait par le juge sauf « *s'il requiert un régime procédural totalement différent* », s'il « *requiert de violer un autre texte constitutionnel* », si le juge « *se trouve confronté à des choix que seul le législateur peut opérer* », « *si la nouvelle règle doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur* » ou enfin « *si elle requiert une modification d'une ou plusieurs dispositions légales* »¹⁷.

Il est important de préciser que dans ce type de cas, c'est la Cour constitutionnelle qui a constaté l'inconstitutionnalité de la norme législative.

Le constat d'illégalité ou d'inconstitutionnalité du juge judiciaire à l'égard d'un acte réglementaire peut également résulter d'une lacune, notamment lorsqu'une catégorie de personnes est exclue de certains droits. Se pose dès lors également la question de savoir si le juge peut combler cette lacune.

La Cour de Cassation y est opposée. Selon sa jurisprudence constante, « *la non-application d'un arrêté royal en vertu de l'article 159 de la Constitution a pour seule conséquence de ne faire naître ni droit ni obligation pour les intéressés* »¹⁸. Elle a récemment encore précisé :

« *Le juge, qui constate l'illégalité d'un acte administratif, est tenu de le priver d'effet.*

¹⁴ C. const., arrêt n° 111/2008, 31 juillet 2008, considérant B.10, disponible sur www.const-court.be.

¹⁵ Il s'agit alors d'une « *lacune intrinsèque auto-réparatrice* » définie comme suit : « Le principal enseignement de cette étude est qu'elle distingue, dans le contentieux de l'égalité et de la non-discrimination, deux types de lacunes : celles qui se trouvent dans la disposition même sur laquelle la Cour est interrogée (lacune intrinsèque ou qualifiée) ; celles qui proviennent, soit d'un « trou » dans l'ordonnancement juridique, soit du silence d'une autre disposition que celle sur laquelle la Cour est interrogée (lacune extrinsèque ou simple) » (Paul MARTENS, Le juge légiférant, *J.L.M.B.*, 12/2012, p. 557 qui cite l'étude de M. Melchior, Président de la Cour constitutionnelle, et C. Courtoy, référendaire à la Cour constitutionnelle, « L'omission législative ou la lacune dans la jurisprudence constitutionnelle », *J.T.*, 2008, n° 3, p.676.).

¹⁶ C. const., arrêt n°1/2012, 11 janvier 2012, qui consacre le principe de la « *lacune extrinsèque auto-réparatrice* », disponible www.const-court.be.

¹⁷ Paul MARTENS, Le juge légiférant, *J.L.M.B.*, 12/2012, p. 558 ; voyez également Conclusions de Monsieur l'Avocat Général de KOSTER précédant l'arrêt de la Cour de Cassation du 5 novembre 2020, *op. cit.*, qui cite Cass. 5 février 2016, RG C.15.0011. F, Pas. 2016, n° 82, avec concl. de M. WERQUIN, avocat général ; Cass. 5 mars 2012, RG S.11.0057.F, Pas. 2012, n° 149 avec concl. de M. GENICOT, avocat général ; Cass. 7 mai 2010, RG C.09.0317.F, Pas. 2010, n° 321.

¹⁸ Cass. 27 juin 2016, RG n°S.15.0014.N, *Pas.*, 2016, n°422 ; voyez aussi Cass. 17 mars 2003, RG n°S.02.0022.N, *Pas.*, 2003, n° 171 ; Cass. 15 décembre 2003, *R.W.*, 2004-2005, p. 979.

Il ne s'ensuit en revanche pas que, lorsque l'illégalité de l'acte administratif résulte d'une lacune contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, le juge puisse y remédier en étendant l'application de cet acte à la catégorie discriminée, fût-ce en écartant de la définition de son champ d'application les termes où gît la discrimination¹⁹ ».

La doctrine va généralement dans ce sens également²⁰.

Dans son avis non conforme à l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre 2020 précité, Monsieur l'Avocat Général de KOSTER admettait toutefois la possibilité pour le juge judiciaire de combler une lacune en précisant (le Tribunal souligne) :

« J'estime pouvoir en déduire que le rôle du juge n'est pas limité – et ne peut l'être – à un simple constat conduisant de manière quelque peu automatique à un refus d'application de la norme entachée d'une inconstitutionnalité. Bien au contraire, le juge a l'obligation de remédier à l'inconstitutionnalité pour autant qu'il ne s'immisce pas dans les compétences spécifiques des autres pouvoirs.

(...)

Le juge judiciaire est tenu de procéder à l'examen de la cause d'inconstitutionnalité et a l'obligation d'y remédier si la lacune est suffisamment précise et n'exige pas l'instauration de nouvelles règles qui doivent faire l'objet d'une réévaluation des intérêts ou qui n'implique pas la naissance de droits ou d'obligations pour les intéressés²¹ ».

Il appliquait par analogie, la possibilité donnée par la Cour constitutionnelle au juge judiciaire de combler une lacune après qu'elle ait elle-même constaté l'inconstitutionnalité d'une loi²². Il y indiquait toutefois des conditions précises.

5. C'est ce que demande M. M dans le présent litige.

La Cour de Cassation n'a toutefois pas suivi ce raisonnement et le Tribunal estime également, en application de la jurisprudence de cette Haute Cour, qu'il n'y a pas lieu de le suivre dans le présent litige. Le rôle et les pouvoirs du juge judiciaire ne sont assurément pas les mêmes que ceux de la Cour constitutionnelle et le type de contentieux est également différent.

En outre, même à appliquer par analogie l'autorisation faite par la Cour constitutionnelle de combler une lacune après un constat d'inconstitutionnalité qu'elle a elle-même constaté, comme suggéré par Monsieur l'Avocat Général de KOSTER, cela reviendrait à

¹⁹ Conclusions de Monsieur l'Avocat Général de KOSTER précédant l'arrêt de la Cour de Cassation du 5 novembre 2020 précité, disponible sur www.juportal.be.

²⁰ Voyez notamment D. DE ROY, « L'exception d'illégalité instituée par l'article 159 de la Constitution : de la vision d'apocalypse à la juste mesure ? », *RCJB*, 2009, p. 58 ; M.-F. RIGAUX Du bon usage de l'article 159 de la Constitution, Actualités et perspectives de l'exception d'illégalité pour violation du principe d'égalité et de non-discrimination, *J.T.*, 2021, pp. 105-110.

²¹ Conclusions de Monsieur l'Avocat Général de KOSTER précédant l'arrêt de la Cour de Cassation du 5 novembre 2020 précité, disponible sur www.juportal.be.

²² C. const., arrêt n° 111/2008 du 31 juillet 2008. Considérant B.10, disponible www.const-court.be.

empiéter sur le pouvoir exécutif et impliquerait la naissance de droits et obligations pour les intéressés (ce qu'il exclut précisément).

En effet, dans le cas présent, combler la lacune comme demandé par M. M reviendrait à octroyer les droits accordés aux entraîneurs de tennis de table alors qu'ils font partie d'une catégorie de personnes exclue des droits accordés à d'autres entraîneurs.

Il en est d'autant plus ainsi que la loi du 24 février 1978 a prévu que l'extension à d'autres types de sportifs ne pourra être prévue par le Roi qu'après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. Elle précisait en outre que ces extensions pourraient rendre la loi applicable en tout ou en partie et à certaines conditions ou qu'il pourrait également y avoir des cas où l'on soustrait certaines personnes à son application.

6. M. M réclamait l'application de l'arrêté royal du 13 novembre 2012 et donc la loi du 24 février 1978 pour ce qui concerne la présomption de contrat de travail d'employé et le fait que la rupture du contrat n'est permise que par l'octroi d'une indemnité dont les modalités de calcul sont fixées.

Le Tribunal rappelle, comme déjà exposé, que quoi qu'il en soit, les règles particulières relatives à la rupture du contrat qui concernent l'obligation de rompre le contrat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture et les modalités de calcul de celle-ci ne sont pas applicables aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme²³.

Pour le reste, comme décidé ci-dessus, le Tribunal décide d'écarter l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 13 novembre 2012 en ce qu'il exclut l'extension du champ d'application de la loi du 24 février 1978 aux entraîneurs de tennis de table dont fait partie M. M. Mais il ne peut combler la lacune. Il n'en résulte donc aucun effet concret pour M. M qui ne peut se voir appliquer la loi du 24 février 1978 (ou une partie de celle-ci).

Aucune indemnité complémentaire de préavis ne peut dès lors être octroyée sur cette base.

5.1.2. Indemnité complémentaire de préavis

A titre subsidiaire, M. M réclame une indemnité de rupture de préavis complémentaire en ce que, selon lui, son ancienneté doit être calculée depuis le 1^{er} septembre 2011, date du début de ses prestations auprès de L'A.S.B.L.

Il estime ainsi que la convention de prestation de services conclue entre les parties pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2011 et le 31 décembre 2015 doit être requalifiée en contrat de travail.

La convention de prestations de services doit-elle être requalifiée en contrat de travail ?

²³ L'article 1^{er}, §1^{er} de l'arrêté royal du 13 novembre 2012 exclut l'application de l'article 5, al. 2 de la loi du 24 février 1978.

1. Le contrat de travail est défini comme le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur (article 2 et 3 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

Les trois éléments constitutifs du contrat sont donc :

- L'exercice d'un travail ;
- L'octroi d'une rémunération ;
- L'autorité de l'employeur.

Les deux premiers critères relatifs au contrat de travail, l'exercice d'un travail et l'octroi d'une rémunération posent rarement question, comme dans le présent litige. C'est le troisième critère, l'autorité de l'employeur, qui est ici, comme souvent, discuté. Il consiste à vérifier l'existence d'un lien de subordination.

Le lien de subordination constitue l'élément essentiel de tout contrat de travail. C'est ce qui le distingue de la convention de prestation de services notamment.

La notion centrale au centre du lien de subordination est la notion d'autorité juridique de l'employeur. Elle est définie comme impliquant le droit de l'employeur de donner des ordres ayant pour finalité de diriger le travail à accomplir et d'en contrôler l'exécution²⁴.

2. L'article 1134 du code civil énonce le principe relatif à la primauté de la volonté des parties. Le juge peut toutefois exclure la qualification donnée par les parties et y substituer une qualification différente si les éléments de l'espèce sont incompatibles avec la qualification donnée²⁵.

Ces principes sont également consacrés dans la loi relative à la relation de travail qui précise que « *les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties*²⁶ ».

La loi prévoit une requalification de la relation de travail²⁷ :

- soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail ;
- soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément aux dispositions particulières que la loi établit et sans préjudice d'autres dispositions qui fixent une présomption.

²⁴ L. DEAR, « Le statut social du dirigeant d'entreprise », *J.T.T.*, 2013, n°1167, p.377.

²⁵ Voyez notamment Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271 ; Cass., 28 avril 2003, R.G. n°S.01.0184.F, *J.T.T.*, 2003, p. 261 et Cass. 23.03.2009, R.G. n° S.08.0136.F, disponible sur www.juportal.be.

²⁶ Article 331 de la loi-programme I du 27.12.2006.

²⁷ Article 332 de la loi-programme I du 27.12.2006.

Les critères qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence de ce lien d'autorité sont énumérés par la loi comme suit ²⁸:

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

La loi précise encore que les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

En outre, les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

- l'intitulé de la convention;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

3. Le Tribunal va passer les différents critères précités en revue au regard des éléments du présent dossier, afin de vérifier l'existence d'un lien de subordination :

- Concernant la volonté des parties, selon les termes de la convention conclue entre les parties, c'est une convention de prestations de services qui a été choisie comme relation de travail. Elle a débuté le 1^{er} septembre 2011 et s'est poursuivie jusqu'au 31 décembre 2015.

A partir du 1^{er} janvier 2016, un contrat de travail a été signé entre les parties. M. M estime qu'il a fait suite à la régularisation effectuée par le SPF Finances- Cellule de contrôle TVA. D'un point de vue chronologique, c'est bien confirmé puisque ce contrôle a eu lieu le 23 juin 2015 et qu'un accord de régularisation a été signé par l'A.S.B.L. le 8 octobre 2015. En outre, un avenant au contrat de travail du 4 janvier 2016 faisait précisément référence au remboursement de la somme réclamée par le SPF Finances.

Le Tribunal constate de prime à bord que les différences entre les deux conventions sont ténues. Elles vont être analysées en fonction des critères ci-dessous.

- Concernant la liberté d'organisation du temps de travail, la convention de service prévoyait un nombre maximal de jours prestés annuellement fixé à 180 jours.

Une note, déposée par M. M et non contestée par L'A.S.B.L., est fait état d'une réunion du 29 août 2012, au cours de laquelle les fonctions de M. M sont précisées. Il y est indiqué que « *le contrat de Denis est passé à 240 jours compte tenu d'une*

²⁸ Article 333 de la loi-programme I du 27.12.2006.

somme de 5000€ obtenue pour de la formation de haut niveau. Denis est donc temps plein. L'idéal serait de ne plus comptabiliser les jours mais d'avoir une facturation fixe ».

De plus, les relevés des agendas et participations aux compétitions ou stages sportives auxquels M. M participait que ce soit lorsqu'il était sous statut d'indépendant ou statut salarié sont tout à fait comparables.

- Concernant la liberté d'organisation du travail, M. M affirme sans être contredit que les modalités de travail étaient fixées par la « Direction technique » composée du Président du conseil d'administration de l'A.S.B.L. et de son directeur général.

Il ressort des différents éléments déposés, que son travail était effectivement fixé en fonction des entraînements, compétitions ou stages fixés par la Direction technique.

L'A.S.B.L. le précise d'ailleurs en termes de conclusions lorsqu'elle dit qu' « *elle se bornait à répartir les prestations entre les différents centres d'entraînement, suivant un planning établi par la Direction technique* ». C'est d'ailleurs ce qui est écrit dans la convention de prestation de services.

L'organisation du temps de travail et du travail était donc bien établie par la Direction technique de l'A.S.B.L. pour M. M dès 2011.

- Concernant la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, M. M expose qu'un véritable contrôle hiérarchique était exercé par l'A.S.B.L. à son égard qui avait le pouvoir de lui donner des ordres et d'en contrôler le respect.

Cet élément ressort notamment de la description des fonctions de M. M, précisées suite à une réunion du 29 août 2012. Différentes charges lui sont imposées par l'A.S.B.L., comme de participer aux réunions, de coordonner les centres provinciaux en veillant à leur bon fonctionnement, d'accompagner les jeunes lors des compétitions en Belgique et à l'étranger.

En outre, les deux conventions étaient tout à fait semblables. L'A.S.B.L. considère d'ailleurs que « *si les fonctions exercées prévues dans les deux conventions semblent semblables, de prime abord, elles ne sont pas identiques* ». Elle échoue toutefois à démontrer ces différences.

Elle soutient en effet que selon le contrat de travail, M. M pouvait également exercer ses prestations à l'étranger, en fonction de compétitions internationales. Or, il ressort des pièces déposées par M. M que c'était déjà le cas avant 2016 (on lit notamment une participation à l'ITTF Euro Africa Circuit ayant eu lieu en Espagne en 2013, les championnats d'Europe de jeunes en juillet 2013 en République Tchèque, l'ITTF JC d'Espagne en 2014,...).

Selon elle, le nombre de jours prestés dans le cadre de la convention de services ne pouvait dépasser 180 jours. Or, il ressort de ce qui a déjà été dit que ce nombre était

passé à 240 jours, considéré même par l'A.S.B.L. comme « *un temps plein* ».

Les autres différences que l'A.S.B.L. retient ont trait aux textes des deux conventions, l'une décrivant l'absence de lien de subordination et l'autre en constatant l'existence. Elle ne relève ou ne contredit pas les similitudes résultant de l'exécution de ces conventions décrites par M. M et constatées par le Tribunal.

En effet, en plus du fait que l'organisation du temps de travail et du travail ainsi que le contrôle hiérarchique étaient identiques, le Tribunal relève que :

- La fonction était également la même, M. M était entraîneur de joueurs de tennis de table de haut niveau.
- Les lieux d'exécution du travail étaient situés aux mêmes endroits en Belgique et des prestations à l'étranger étaient prévues au cours des deux périodes.
- La rémunération était fixe dans les deux cas, à tout le moins à partir du 29 août 2012, date à partir de laquelle il est prévu, dans la note rendant compte d'une réunion du même jour, que la facturation de M. M devienne « *fixe* » et non plus « *comptabilisée par jour* ».

Il faut encore souligner que L'A.S.B.L. avait souscrit une assurance garantissant la responsabilité civile extracontractuelle de l'entraîneur.

Il ressort de tous ces éléments que l'exécution de la convention de prestations de services du 1^{er} septembre 2011 au 31 décembre 2015 révèle une incompatibilité avec la relation que les parties ont officiellement conclue. Le Tribunal estime qu'elle doit donc être requalifiée en contrat de travail.

Le fait que M. M ait exercé d'autres fonctions ailleurs, au début de l'exécution de ce contrat, ne permet pas de remettre en cause cette qualification. Un travailleur salarié pouvant également exercer des prestations auprès de plusieurs employeurs.

Une indemnité complémentaire de préavis est-elle due ?

La requalification de la convention de prestations de services du 1^{er} septembre 2011 au 31 décembre 2015 en contrat de travail a notamment comme conséquence de fixer l'ancienneté de celui-ci dès le 1^{er} septembre. Sur cette base, M. M est en droit de réclamer indemnité compensatoire de préavis complémentaire. Il l'évalue à 3 mois et 6 semaines correspondant à une somme provisionnelle non contestée de 21.787,18 € bruts.

Le Tribunal condamne dès lors L'A.S.B.L. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 3 mois et 6 semaines de 21.787,18 € bruts.

5.2. Remboursement des sommes indûment retenues sur la rémunération

M. M réclame à l'A.S.B.L. le paiement d'une somme de 31.707,90 € bruts qu'il estime avoir remboursé indûment, voire illégalement à l'A.S.B.L.

L'A.S.B.L. estime que cette somme n'a jamais été payée par M. M ou retenue sur sa rémunération.

Comme déjà exposé, le 23 juin 2015, un contrôle a été effectué par le SPF Finances (Cellule de contrôle TVA). L'A.S.B.L. a fait l'objet d'une régularisation car elle a été considérée comme redevable de la TVA pour les prestations fournies en Belgique par M. M, assujetti en France. Le montant à régulariser était de 37.331,70 €. Il a été accepté par L'A.S.B.L. le 8 octobre 2015.

Au moment de la signature du contrat de travail de M. M avec l'A.S.B.L. débutant le 1^{er} janvier 2016, un avenant a été signé entre les parties le 4 janvier 2016.

Il avait pour objet :

« de garantir le remboursement par l'employé du montant de la note de crédit n°01 qu'il a établie en date du 21 décembre 2015, pour un montant de 31.707, 90 € (...). Cet avoir est consécutif à la requalification des montants imposés par la TVA durant la période d'activité de « l'employé » comme indépendant au sein de l'association »

Il prévoyait le mécanisme de remboursement suivant :

« Trois méthodes permettront de rembourser le montant dû:

- 1. par des versements en numéraire effectués par M. M sur le compte bancaire de l'APIT*
- 2. par la prise en charge, annuellement, dans le budget de la Direction Technique d'un montant de 5000€ - cinq mille euros.*
- 3. Par la déduction d'un montant calculé mensuellement correspondant à des prestations supplémentaires réalisées par M. M pour le compte de l'AFTT et qui seront valorisée à 240 € (deux cent quarante euros) la journée »*

La loi relative à la protection de la rémunération prévoit que seuls peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur :

« 1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale:

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

4° les avances en argent faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur;

6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré

à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin²⁹ ».

L'avenant en ce qu'il prévoit la déduction d'un montant calculé mensuellement correspondant à des prestations supplémentaires réalisées par M. M pour le compte de l'AFTT et qui seront valorisée à 240 € la journée en vue de rembourser ce montant, est donc contraire à cet article 23. Il doit donc être déclaré comme nul.

Néanmoins, pour pouvoir prétendre au remboursement de cette somme, M. M doit pouvoir prouver qu'elle lui a été effectivement retenue. Il doit donc démontrer qu'il a presté des heures supplémentaires, que celles-ci ne lui ont pas été payées ou qu'elles n'ont pas été récupérées.

Pour ce faire, M. M se base sur :

- différents plannings, qui reprennent des compétitions en Belgique ou à l'étranger, avec d'importants déplacements ;
- l'organisation des stages en été sur le site de Blégny ;
- le calendrier des compétitions sportives, en Belgique et à l'étranger, auxquelles M. M accompagnait les joueurs ;
- les horaires des entraînements.

La charge de la preuve des heures supplémentaires incombe au travailleur qui s'en prévaut³⁰. La preuve doit porter non seulement sur l'existence des heures supplémentaires, mais aussi sur leur nombre, et sur la demande ou l'accord de l'employeur. Concernant l'existence des heures supplémentaires, le travailleur doit apporter des éléments avec une force probante suffisante. Il doit s'agir d'éléments suffisamment objectifs et précis³¹.

Le Tribunal constate toutefois que M. M ne fait pas un relevé précis des heures supplémentaires qui auraient été prestées. Il reste en défaut de les établir. En outre, il ne démontre pas qu'aucune heure supplémentaire n'aurait été payée (aucune fiche de paie n'étant déposée hormis celles de fin de contrat) ou qu'elles n'auraient pas été récupérées.

La demande de M. M doit donc être déclarée non fondée.

5.3. Convention collective de travail n°109

5.3.1. Communication des motifs

Règles applicables

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs

²⁹ Article 23, alinéa 1er de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

³⁰ C. trav. Liège, 9 octobre 2015, R.G. n°2015/AL/46, disponible sur www.terralaboris.be.

³¹ F. BLOMME, « De bewijslast bij de vordering van overuren », *Oriëntatie*, Kluwer, 2018/3, p.55 et p.67.

concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée.

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

L'employeur dispose ensuite d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour y répondre par lettre recommandée également. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit p son licenciement.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, sauf s'il avait communiqué les motifs du licenciement de sa propre initiative.

Application des principes à la situation

L'A.S.B.L. a notifié le licenciement de M. M le 12 août 2020.

Les conseils de M. M ont réclamé les motifs de son licenciement par courrier transmis par recommandé du 22 septembre 2020, soit dans le délai de deux mois après la fin du contrat de travail.

L'A.S.B.L. n'y a jamais répondu. Elle s'en réfère à l'appréciation du Tribunal quant à cette demande.

Le Tribunal constate que L'A.S.B.L. n'y a jamais répondu. Elle n'avait pas non plus communiqué les motifs du licenciement spontanément au travailleur avant sa demande.

Elle est donc redevable de l'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération.

L'A.S.B.L. est donc condamnée à payer à M. M la somme non contestée de 2.219,50 € correspondant à deux semaines de rémunération.

5.3.2. Licenciement manifestement déraisonnable

Position des parties

Règles applicables

Concernant la définition du licenciement manifestement déraisonnable, l'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit comme 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, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article précise :

« 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. »

Le rapport précédent la CCT n°109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

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. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal.

Le droit de licencier n'étant toutefois pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.
Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner³²:
 - l'exactitude des motifs invoqués ;
 - si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine³³ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non

³² Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

³³ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable³⁴.

En ce qui concerne la sanction, l'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'indemnisation octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

En commentaire à cet article, les partenaires sociaux ont uniquement précisé que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. n°109 détermine qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Application des règles à la situation

M. M a réclamé les motifs de son licenciement à L'A.S.B.L. qui ne les lui a pas communiqués. Il appartient dès lors à L'A.S.B.L. de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

L'A.S.B.L. invoque, comme motifs du licenciement, l'attitude de M. M, consistant en du harcèlement moral, à l'égard des entraîneurs, qui travaillaient sous ses ordres, et des joueurs élités.

Pour justifier ces motifs, L'A.S.B.L. dépose les éléments suivants que le Tribunal analyse comme suit :

- Les courriels de trois parents mécontents dont le premier demande la discrétion pour ne pas que son fils se fasse harceler par « les » entraîneurs ; le deuxième qui critique le fait que son fils soit « éjecté de l'équipe » en semblant mettre en cause « De et Da » ; le troisième qui précise qu'il lui était impossible de communiquer avec M. M (mais dont le Tribunal relèvera ci-dessous qu'au même moment, il remerciait M. M).
- Un problème est soulevé par le Conseil d'Administration de la Fédération

³⁴ Ibidem, p. 20.

Nationale le 26 août 2019. Il y est fait état de conflits entre entraîneurs et de problèmes liés aux sélections « *au niveau des jeunes du fait du responsable des entraîneurs francophones* ».

- Dans un courrier du 15 octobre 2019 adressé par M. M à M. X, Secrétaire Général, il indique : « *Pour ma part, je cherche déjà à partir* » mais immédiatement après il dit qu'il partagerait avec plaisir un projet qui lui correspond. Pour le reste, il fait état de conflits et relations difficiles sans se mettre personnellement en cause, contrairement à ce que tente de dire l'A.S.B.L.
- Dans un courriel adressé par M. M le 25 avril 2019 à des dirigeants de l'A.S.B.L., des membres du Conseil d'administration et de la Cellule sportive, il fait état de « *réflexions sur l'avenir sportif de l'AF* ». Il fait également état de problèmes de communication, de problèmes entre personnes, d' « *opposition qui se cristallise autour de sa personne* ». Il dit « *dans un esprit d'ouverture, de communication franche pouvoir discuter et avec ses détracteurs et non détracteurs* ».

M. M dépose au contraire des messages de soutien d'anciens collègues et de nombreux messages de joueurs ainsi que de parents, reçus après son licenciement. Ils sont tous positifs et le remercient pour son travail.

Un des parents, M. R, dont l'A.S.B.L. dépose le courriel car il évoque des problèmes de communication avec M. M, écrit également à M. M en date du 14 août 2020 pour le remercier malgré les problèmes de communication qui ont pu exister entre eux.

Le Tribunal constate qu'il existait vraisemblablement des difficultés relationnelles au sein de l'A.S.B.L. Toutefois, celles-ci ne démontrent pas qu'elles ne visaient que M. M puisque plusieurs reproches émis dans les attestations visent non seulement M. M mais aussi d'autres personnes. En outre, la plupart des problèmes soulevés mentionnent des problèmes dans le cadre de sélections, de choix sportifs ou autres.

Aucun élément ne permet de prouver que M. M avait une attitude qualifiée de harcèlement moral par l'A.S.B.L. à l'égard d'entraîneurs ou de joueurs. Sans autre témoignage ou éléments probants, le Tribunal estime que la réalité des motifs n'est pas démontrée.

L'A.S.B.L. n'apporte dès lors pas non plus la preuve du fait que les motifs du licenciement sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement n'est dès lors pas valable. En outre, le Tribunal estime que l'A.S.B.L. ne s'est pas comportée comme un employeur normal et raisonnable se serait comporté dans la même situation. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à M. M, étant donné l'absence de preuve certaine des motifs allégués de la part de l'A.S.B.L., elle est évaluée à cinq semaines de rémunération, soit au montant de 5.548,75 € bruts (conformément au montant non contesté de 18.865,75 € bruts réclamé pour 17 semaines de rémunération calculer au prorata de cinq semaines).

5.4. Délivrance et la rectification des documents sociaux

M. M sollicite la délivrance d'un formulaire C4 rectifié à l'issue de la procédure judiciaire.

Il ressort notamment de ce qui précède qu'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire est due par rapport à ce qui était mentionné dans le formulaire C4 délivré par L'A.S.B.L.

Il n'appartient toutefois pas au Tribunal d'enjoindre l'employeur à modifier le document C4³⁵. C'est donc au travailleur à faire état des erreurs ou jugements intervenus auprès des services de l'Onem.

5.5. Dépens

Les demandes de M. M étant en grande partie fondée, il y a lieu de condamner L'A.S.B.L. aux dépens, soit 20 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne et 3.900 € d'indemnité de procédure (montant initialement réclamé par chacune des parties, le litige concernant des demandes qui se situent entre 60.000,01 € et 100.000,01 € et conformément à l'article 1022 du Code judiciaire).

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et en grande partie fondée dans la mesure qui suit,

CONDAMNE l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES au paiement d'un montant de 21.787,18 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 3 mois et 6 semaines ;

CONDAMNE l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES au paiement d'un montant de 2.219,50 Euros bruts à titre d'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération ;

CONDAMNE l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES au paiement d'un montant de 5.548,75 Euros bruts correspondant à cinq

³⁵ Les Cours du travail de Liège et Bruxelles se sont prononcés dans ce sens. La Cour du travail de Liège a ainsi décidé : « Conformément au prescrit de l'article 137, §1er, 1° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur a l'obligation de délivrer le C.4 au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsque l'employeur a satisfait à cette obligation même avec retard, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C.4 délivré. Il appartient au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C.4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir par exemple une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement. » (C. trav. Liège, 23.06.2009, R.G. n°8.670/08, disponible sur le site www.juportal.be). Dans le même sens, C. trav. Brux., 5 octobre 2011, R.G. 2011/AB/668, disponible sur le site www.terralaboris.be.

semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

CONDAMNE l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES aux intérêts légaux sur ces sommes à dater du 23 décembre 2020, comme demandé, jusqu'à complet paiement ;

CONDAMNE l'A.S.B.L. AILE FRANCOPHONE DE LA FEDERATION ROYALE BELGE DE TENNIS DE TABLES aux dépens, soit :

- 20 Euros de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- 3.900 Euros d'indemnité de procédure.

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

JACQUEMIN VALERIE,
LESUISSE BENEDICTE,
THIELMANS ANDRE,

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

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **26/04/2022** par **JACQUEMIN VALERIE**, Juge, président la chambre, assistée de SCHYNS CLARISSE, Expert, Greffier assumé en application de l'Article 329 du C.j.

Le Greffier,

Le Juge.