

numéro de répertoire
2022/14631
date du Jugement
<u>02/12/2022</u>
numéro de rôle
R.G. : 21/ 941/ A

☐ ne pas présenter à
l'Inspecteur

expédition

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

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

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur G

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil, Maître VENTURA Jonathan, avocat,
à 1000 BRUXELLES, Bd de la Cambre 33 bte 25

Contre :

**LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE FERRIÈRES, en abrégé CPAS
de FERRIÈRES**, BCE : 0212.271.533, dont les bureaux sont situés rue
de Lognoul 6 à 4190 FERRIÈRES

Partie défenderesse,

ayant comparu par Maître TARGEZ Valentine, avocat, se
substituant à Maître HOUSIAUX Alexis, avocat, à 4500 HUY, rue du
Marais, 1

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement prononcé par la 1^{ère} chambre bis du Tribunal de céans le 15 juin 2021 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre bis de céans le 21 septembre 2021 ;
- les conclusions du CPAS de Ferrières reçues au greffe le 19 novembre 2021 ;
- les conclusions de M. G. reçues au greffe le 21 décembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles du CPAS de Ferrières reçues au greffe le 1^{er} février 2022 ;
- les conclusions de synthèse de M. G. reçues au greffe le 7 mars 2022 ;
- les conclusions de synthèse du CPAS de Ferrières reçues au greffe le 18 mars 2022 ;
- le dossier de M. G. déposé à l'audience du 27 mai 2022 ;
- le dossier du CPAS de Ferrières déposé à l'audience du 27 mai 2022.
- le jugement prononcé par la chambre de céans le 24 juin 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
4 novembre 2022.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 2 avril 2021, M. G. conteste le licenciement
pour motif grave qui lui a été notifié le 1^{er} février 2021 et poursuit la condamnation
du CPAS de Ferrières à lui payer les sommes suivantes :

- 27.510,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.663,10 € brut à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou,
à titre subsidiaire, 10.241,26 € brut à titre d'indemnité pour licenciement
manifestement déraisonnable ;
- 10.000 € brut à titre de licenciement abusif ;

le tout à augmenter des intérêts à dater du 9 février 2021 et des dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

M. G. est entré au service du CPAS de Ferrières à dater du 4 mai 2009 en qualité de chauffeur pour les services de mobilité et livraison de repas, dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier à temps plein.

M. G. a reçu des avertissements ou remarques aux dates suivantes : le 18 février 2014, le 13 octobre 2014, le 19 avril 2016, le 14 juin 2016, le 13 mars 2018, et le 9 octobre 2020 (pièces n° 7.1 à 7.5 et 9 du dossier du CPAS de Ferrières).

Le CPAS de Ferrières mentionne d'autres avertissements et d'autres entretiens pour lesquels il ne dépose pourtant aucune pièce (soit pour le 15 octobre 2015, le 9 février 2016, le 12 avril 2016 et le 1^{er} août 2018).

M. G. a été en incapacité de travail du 13 mai au 30 septembre 2019.

M. G. a repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical le 1^{er} octobre 2019.

Par décision du 9 mars 2020, le Conseil de l'action sociale décide de mettre fin à la reprise du travail à mi-temps et ce, en raison des problèmes rencontrés suivants (pièce n° 8 du dossier du CPAS de Ferrières):

- partage du travail entre 3 travailleurs au lieu de 2 ;
- encadrement administratif beaucoup plus lourd pour pallier ses distractions, oublis et erreurs ;
- gestion du planning plus compliquée ;
- obligation de contrôler la bonne réalisation des missions de travail.

M. G. est en incapacité de travail du 16 mars au 31 août 2020.

Dans le cadre de la reprise de travail de M. G. le 1^{er} septembre 2020, la Directrice donne injonction à Mme P. de « vérifier au quotidien le travail de M. G. et la bonne exécution de ses missions de travail » (pièce n° 4 du dossier du CPAS de Ferrières).

Le 9 octobre 2020 et le 13 janvier 2021, Mme P. a eu des entretiens avec la responsable des services repas et mobilité concernant les manquements dans le travail de M. G. : manque de rigueur et de précision dans les documents administratifs quotidiens (manque des informations, informations erronées, notes illisibles,...) (pièce n° 4 du dossier du CPAS de Ferrières).

Par courrier du 25 janvier 2021, M. G. est convoqué par le CPAS de Ferrières le 29 janvier afin d'être entendu « suite aux faits qui se sont déroulés le 20 janvier 2021 et à l'entièreté de votre relation de travail ». Il lui est précisé qu'il a accès à son dossier à partir du 26 janvier dans les heures d'ouverture du bureau (pièce n° 3 du dossier du CPAS de Ferrières).

Le 1^{er} février 2021, le CPAS de Ferrières notifie par recommandé à M. G¹ sa décision de le licencier pour motif grave en ces termes :

« (...) Le Conseil est intimement convaincu que l'institution ne peut plus continuer à travailler avec Monsieur G suite à une perte de confiance. Le motif faute grave est lié aux événements survenus le 20/01/21 au Proxy Delhaize de Ferrières.

G s'est emporté verbalement au Proxy Delhaize de Ferrières en présence d'une bénéficiaire, de clients du magasin et d'une collègue (chauffeur). Le travailleur a utilisé des mots injurieux à propos de sa responsable, Mme P, et de l'institution dans un lieu public et devant plusieurs personnes. Les propos de G étaient calomnieux et de nature à discréditer sa responsable et l'institution dans laquelle il travaille.

Son comportement a dépassé les limites acceptables pour l'institution compte tenu des articles 16 et 17 de la loi du 03/07/78 sur le contrat de travail, article 4 du statut administratif du personnel du CPAS (droits, devoirs et incompatibilités,) et article 8 à 13 du règlement de travail du CPAS» (pièce n° 1 du dossier du CPAS de Ferrières).

B. Quant à la précision des motifs

1. Position des parties

M. G¹ considère que les faits mentionnés sur la décision de licenciement sont imprécis. En effet, le CPAS de Ferrières ne précise pas les injures qu'il aurait proférées. Les témoignages ne le précisent pas non plus ni le rapport qui a été rédigé. Il n'a jamais reconnu avoir tenu de tels propos lors de son audition.

Le CPAS de Ferrières considère sa décision motivée à suffisance de droit. La précision de la nature des injures n'est pas requise. De plus, M. G¹ a été entendu par le Conseil de l'action sociale qui a apporté des précisions. M. G¹ a pu prendre connaissance des faits qui lui étaient reprochés lors de la consultation de son dossier. De plus, dans la lettre de mise en demeure, M. G¹ n'invoque pas cet argument.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. »

Ainsi, la lettre de rupture doit énoncer avec précision les faits reprochés.

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture a un double objet : elle doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et elle doit permettre au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés.

Ainsi, il est de jurisprudence constante que « Si le degré de précision requis pour que la notification des motifs graves soit valable n'exige pas que la lettre énonçant ces motifs permette de situer la date des faits ou le lieu où ils se sont déroulés, elle doit cependant les qualifier de telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude. » (C. trav. Liège 22 février 1995, J.T.T. 1995, p. 285 ; C. trav. Mons (2e ch.) 4 septembre 2000, J.T.T. 2001, p. 87 ; C. trav. Bruxelles 9 juin 1993, J.T.T. 1994, p. 74 ; DAVAGLE, M., La rupture du contrat pour motif grave, Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique, 2ème édition, Mis à jour jusqu'au 15 mars 2021, p. 97).

« Si toutes les circonstances justifiant le congé ne doivent pas être détaillées dans la lettre les exposant, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas reprendre à elle seule l'ensemble des éléments, ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés, mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits, pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge puisse exercer son contrôle. » (C. trav. Liège (8e ch.) 19 février 2004, J.L.M.B. 2005, p. 341)

Si la description des faits constitutifs de motifs graves doit être claire et précise, *« une description exagérée des faits va au-delà de ce qui paraît raisonnable et voulu par la loi. »* (P. BLONDIAU, Th CLAYES, B. MAIGAIN, Chronique de jurisprudence, J.T.T. 93, p. 503)

« Si elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général, la description des faits ne doit donc pas rentrer dans les moindres détails, ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant, elle, être apportée dans le cadre du débat judiciaire. » (C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2015, R.G.I 2013/AB/983, www.terralaboris.be)

Un formalisme est donc requis mais un formalisme excessif nuit à la sanction de motif grave.

« S'il n'est, en toute hypothèse, pas nécessaire que la notification mentionne le lieu où s'est produit l'événement allégué, ni qu'elle précise la date à laquelle il s'est produit ou a été porté à la connaissance de l'auteur du congé, il reste que les faits doivent être qualifiés de telle manière que le travailleur puisse connaître ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude et/ou en apportant la preuve contraire et que, par ailleurs, le juge puisse vérifier si les faits invoqués présentent le caractère de gravité requis pour justifier la rupture immédiate des relations de travail. Il ne peut être suppléé à l'imprécision de la notification par des témoignages. » (C. trav. Mons, 12 avril 2016, R.G.I 2015/AM/315, www.terralaboris.be).

b) En l'espèce

Le Tribunal considère que la lettre de licenciement est motivée à suffisance de droit au regard des principes rappelés ci-dessus.

En effet, si les termes « mots injurieux » pourraient, *a priori*, paraître trop vagues au regard de l'exigence de précision requise, il n'en reste pas moins que le courrier précise la date des propos tenus, le lieu et l'identité de la personne

envers laquelle ils ont été proférés.

M. G. a pu prendre connaissance de son dossier aux heures indiquées sur la convocation, démarche qu'il a effectuée (pièce n° 4 du dossier de M. G. ...).

Il a pu lire le rapport rédigé à la suite des faits qui se sont produits le 20 janvier 2021 qui mentionne expressément que, ce jour-là, il s'est emporté verbalement au Proxy Delhaize de Ferrières en présence d'une bénéficiaire, de clients du magasin et d'une collègue, qu'il a tenu des propos injurieux à l'égard de Mme P. et de l'institution dans un lieu public et devant plusieurs personnes. Il a pu prendre la mesure de la position du CPAS de Ferrières dans la mesure où il est indiqué que *« les propos de G. étaient calomnieux et de nature à discréditer sa responsable et l'institution dans laquelle il travaille. »*

Son comportement a dépassé les limites acceptables pour l'institution (...). »

Il est dès lors inexact de la part de M. G. de prétendre qu'il n'a pu préparer sa défense utilement prétextant qu'il n'a pu obtenir une copie de son dossier, affirmation qu'il ne démontre pas. Il lui était de plus précisé dans le courrier le convoquant qu'il avait la possibilité de se faire assister ou représenter par une personne de son choix.

Le Tribunal ignore ce qui s'est dit lors de cette audition, aucun PV n'étant déposé.

Il n'en reste pas moins que M. G. a d'emblée pu identifier le reproche qui lui était adressé, les faits étant à suffisance précisés dans le rapport et dans la décision du 1^{er} février 2021.

Le moyen n'est pas fondé.

C. Quant au motif grave

1. Position des parties

M. G. conteste avoir tenu des propos injurieux et/ou calomnieux de nature à discréditer Mme P. et/ou le CPAS de Ferrières. Les témoignages déposés par le CPAS ne sont pas pertinents. Le fait qu'ils sont tous datés du 22 janvier 2021 est intrigant. Ces témoignages se confirment les uns les autres, ce qui est assez étonnant. Mme D. ne se souvient plus exactement des termes employés par lui. Mme L. confirme qu'il n'a été grossier avec personne. En tout état de cause, la gravité des faits n'est pas démontrée. Sa réaction est due au changement incessant de ses horaires.

Le CPAS de Ferrières relève que les faits se sont passés alors que M. G. était en service, dans un lieu public, en présence de clients et du personnel du Proxy Delhaize dont le mari de Mme P., d'une collègue (Mme D.) et d'une bénéficiaire (Mme L.). M. G. a tenu, de manière forte, des propos injurieux et déplacés. S'agissant d'un petit village, le bouche à oreille a fait son œuvre. Le changement d'horaire, que met en avant M. G. pour justifier son comportement, n'est pas démontré. Depuis la crise sanitaire, les horaires sont plus fluctuants en raison des annulations de rendez-vous. En tout

état de cause, il ne s'agit pas d'un motif pour minimiser sa réaction. Il dépose des témoignages, rédigés *in tempore non suspecto*, à l'appui de ses dires.

2. Position du Tribunal

a) 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^{ème} 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).

b) En l'espèce

Il est reproché à M. G

- de s'être emporté verbalement au Proxy Delhaize de Ferrières ;
- en présence d'une bénéficiaire, de clients du magasin et d'une collègue ;
- d'avoir tenu des propos injurieux à propos de Mme P sa responsable, et de l'institution ;
- dans un lieu public, devant plusieurs personnes ;
- les propos étaient calomnieux et de nature à discréditer sa responsable et l'institution pour laquelle il travaille.

A l'appui des dires, le CPAS de Ferrières dépose les attestations suivantes (pièces n° 10, 11 et 12 du dossier du CPAS de Ferrières) :

- Mme DI , collègue : « Je me suis rendue le 20/01/21 vers 13h15 au Proxy Delhaize de Ferrières afin de faire les courses d'un bénéficiaire et j'ai rencontré qui était accompagné de Madame L bénéficiaire du service «FERRIBUS». J'ai dit bonjour à Madame L et j'ai vu que avait une mine contrariée. Je lui ai demandé: « Ça va ? » et il m'a répondu que ça n'allait pas, qu'il en avait marre des changements d'horaire tous les jours, qu'il devait aller au bois de l'abbaye avec Madame L et qu'en fait c'était avec Madame K Il parlait fort, sur un ton nerveux, et était agité en répétant qu'il en avait marre de cette organisation. Madame L est intervenue en disant : « ben oui c'est quoi ça pour une organisation ? » sur un ton interloqué. Je me suis dit à ce moment-là qu'elle avait l'air vraiment d'accord avec (son avis négatif sur l'organisation de notre service).

Cela m'a étonnée car nous essayons toujours de répondre au mieux aux demandes de Mme L.

J'ai répondu: « Écoutez Madame L., nous avons parfois des annulations de RV, du coup forcément les horaires changent. » et là, m'a coupé la parole en disant « non, non, non ce n'est pas possible, faut arrêter de changer tout le temps comme ça, tous les jours... ».

Je lui ai dit sur le ton de l'humour : « Tu devais aller à un RV médical à Liège avec une bénéficiaire, elle a annulé et tu ne vas quand même pas y aller du coup, réfléchis un peu ».

Là, j'ai senti qu'il s'énervait de plus en plus et qu'il continuait de dire que ce n'était pas possible. Je pense qu'il a employé les termes « organisation de merde » ou un terme très proche. Il a ajouté « Oui mais ça, c'est ... hein ... » avec une intonation exaspérée. Il a clairement accusé son organisation. Il a dénigré le service et sa responsable devant une bénéficiaire et devant les personnes présentes dans le magasin.

Là, Madame L. est partie dans un autre rayon du magasin et j'ai pris le bras de , en l'écartant des clients et en lui disant « tu n'as pas à t'énervier comme ça et parler de tout ça ici, ce n'est pas l'endroit ». Il m'a dit, toujours en parlant fort, « Je ne suis pas énervé ! ». J'ai rajouté que les murs ont des oreilles et que des personnes avaient des grandes langues voyant qu'il s'exprimait très fort devant Madame L. le personnel et les clients.

Après, il est parti et nous nous sommes recroisés dans les rayons mais il m'a ignoré. » (souligné par le Tribunal)

- Mme L. bénéficiaire : « Après lecture du témoignage de E. , chauffeur du service du Ferribus, je confirme que les faits relatés concernant la journée du 20/01/2021 sont exacts. » (souligné par le Tribunal)
- Mme T. employée du Proxy Delhaize : « Ce mercredi 20/1/2021, j'étais à la caisse quand j'ai vu et entendu G. parler et s'énervier en présence de D. et Madame L. Il parlait très fort et semblait fortement énervé. J'ai entendu quelques bribes de phrases et les lieux où il devait se rendre dans le cadre de son travail. » (souligné par le Tribunal)

Il s'agit des témoins directs des faits. Le Tribunal n'a, en l'état, aucune raison de remettre en question leur crédibilité. Le seul fait que les attestations aient été rédigées le même jour n'est pas surprenant, le CPAS de Ferrières devant se faire une opinion sur la réalité des faits qui lui ont été rapportés par Mme P. elle-même interpellée le 20 janvier 2022 par deux membres du personnel du Delhaize qui avaient vu et entendu M. G. s'énervier dans les rayons en présence de Mme L. et de Mme L. (pièce n° 13 du dossier du CPAS de Ferrières).

Mme L. semble être revenue sur son témoignage, à la demande de M. G. en précisant, le 9 mars 2021, que « nous avons rencontré sa collègue ils ont un peu discuter entre eux. Je n'ai pas entendu tou mais n'a pas été grossier avec personne et n'a injurier personne (...) » (sic) (pièce n° 6 du dossier de M. G.)

Le Tribunal considère que l'attestation de Mme L _____ rédigée *in tempore suspecto* à l'inverse de celles déposées par le CPAS de Ferrières, ne permet pas de contester la version des faits relatée tant par Mme D _____ que par Mme Tl _____ Mme L _____ reconnaît ne pas avoir assisté à toute la scène en sorte qu'elle ne peut affirmer, sans se contredire, n'avoir pas tout entendu mais assurer que _____ n'a été injurieux ou grossier envers quiconque.

Le Tribunal estime que le CPAS de Liège démontre que, le 20 janvier 2021, M. G _____ s'est emporté verbalement au Proxy Delhaize de Ferrières, soit un lieu public, en présence de Mme L _____, Mme DI _____ le personnel du magasin ainsi que des clients. Il a ouvertement critiqué l'organisation du CPAS de Ferrières ainsi que sa responsable, soit Mme P _____.

Les injures ne sont, par contre, pas prouvées, « organisation de merde » constituant plus une critique virulente qu'un propos injurieux.

L'article 16 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « *L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.* »

Le travailleur doit avoir du 'respect' et des 'égards' envers l'employeur. Il doit donc s'abstenir de tout comportement insultant, irrespectueux ou injurieux tant envers l'employeur qu'envers les collègues de travail. Exécutant cette obligation, il doit aussi agir de manière loyale envers l'employeur ou ses représentants.

(...) Le droit d'expression du travailleur est donc limité par les règles du savoir-vivre, du respect de la personne des autres travailleurs et de l'employeur (voir Viviane VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 2^{ème} édition, Bruylant 2003, p. 321).

Les différents critères qui permettent de tracer la frontière entre d'une part le droit du travailleur de s'exprimer librement dans le cadre professionnel, fût-ce pour critiquer son employeur, et d'autre part l'insubordination dont le travailleur se rend coupable lorsqu'il tient des propos qui heurtent le pouvoir d'autorité de l'employeur sont, notamment, les suivants :

- (i) les responsabilités du travailleur (si la subordination ne le prive pas d'un droit de critique, il en est *a fortiori* ainsi lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée),
- (ii) le contexte privé de l'exercice du droit de critique (n'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise) et
- (iii) la façon de formuler les critiques (les termes utilisés, le caractère spontané des déclarations, etc.) (C. trav. Mons, 2 mars 2021, R.G. 2020/AM/117, www.terralaboris.be) (souligné par le Tribunal) .

Il a été jugé que :

- Il ne peut être décrété qu'un travailleur subordonné est tenu de garder un silence absolu et résigné en toutes circonstances, quel que soit le comportement de l'employeur et les propos de celui-ci, même s'ils sont injustes ou s'ils poussent à l'exaspération, pour autant bien sûr que ce

travailleur ne dépasse pas les limites d'une réaction appropriée (C. trav. Liège, 24 juin 2002, Inéd., R.G. n° 27 714/98).

- Ne constitue pas une faute mais procède de la liberté d'expression garantie à chacun le fait que le travailleur ait fait part, dans un cercle restreint d'amis et connaissances, des difficultés qu'il rencontrait en raison de ce que son employeur faisait obstacle à son engagement par une autre société (C. trav. Liège, 18 juin 2007, J.T.T., 2007, p. 464 et Chron. D.S., 2010, p. 405).
- N'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise : ce fait ne constitue que la manifestation légitime de son droit d'appréciation (C. trav. Bruxelles, 30 mars 1990, J.T.T., 1990, p. 441).
- Le droit de critique devient fautif si, par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il risque de saper l'autorité de l'employeur (Trib. trav. Bruxelles, 9 juillet 1985, J.T.T., 1985, p. 477).
- Est un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le fait, pour un travailleur, de formuler des critiques concernant la gestion de la société en présence d'un client de l'entreprise, lorsque ces critiques sont de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction (C. trav. Liège, 14 octobre 2011, Chron. D.S., 2013, p. 120); (tous cités par PATERNOSTRE, B., Les attitudes du travailleur, Recueil de jurisprudence: le motif grave , 275-343 (69 p.) Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2014, p. 277 et suivantes).

Il est ainsi de jurisprudence constante que certaines critiques peuvent être formulées à l'encontre de son employeur, du moment qu'elles le soient dans un cadre privé ou sur un ton modéré.

En l'espèce, tel ne fut pas le cas de M. G qui s'est exprimé haut et fort, de manière agitée et nerveuse, au Proxy Delhaize de Ferrières sur l'organisation du CPAS de Ferrières qu'il estime déplorable, mettant en cause, sans doute possible, Mme P

De plus, M. G s'était visiblement plaint auparavant à Mme L de ses changements d'horaire incessants *« Madame L est intervenue en disant : « ben oui c'est quoi ça pour une organisation? » sur un ton interloqué. »* (pièce n° 10 du dossier du CPAS de Ferrières).

Le Tribunal relève que Mme P, directement visée par les commentaires dénigrants de M. G a eu vent de cet incident, non pas par sa collègue, Mme D, mais bien par deux membres du personnel du Proxy Delhaize : *« Ce mercredi 20 janvier 2021, j'ai été interpellée par 2 membres du personnel du Delhaize de Ferrières m'expliquant qu'ils avaient vu et entendu G. s'énerver dans les rayons en présence de D. et d'une bénéficiaire. (...) J'ai donc appris qu'il m'avait discréditée devant une collègue et une bénéficiaire. »* (pièce n° 13 du dossier du CPAS de Ferrières)

Ainsi, il apparaît que, d'une part, l'attitude et le comportement de M. G ont interpellé, voire choqué, les travailleurs du Proxy Delhaize et que, d'autre part, le nom de Mme P, était parfaitement identifiable.

Le Tribunal considère que la conduite de M. G n'est pas acceptable.

Le fait de se plaindre auprès d'un tiers, qui plus est bénéficiaire des services octroyés par le CPAS de Ferrières, mais également le fait de s'emporter vivement dans un lieu public, soit le Proxy Delhalze, mettant clairement en cause son employeur et sa responsable, constituent un motif grave rompant immédiatement et irrémédiablement le lien de confiance. Le fait que l'incident ait eu lieu dans une petite commune rurale où tout le monde se connaît (la preuve étant que Mme P ... a appris l'incident par des tiers) est une circonstance aggravante.

Les tentatives de M. G ... pour minimiser l'incident ne sont pas pertinentes ni convaincantes.

Le Tribunal relève en effet que M. G ... a fait l'objet de nombreuses remarques depuis sa reprise de travail le 1^{er} septembre 2020 (pièce n° 4 du dossier du CPAS de Ferrières) :

- M. G ... a été surpris en train de fumer dans le véhicule de fonction ;
- M. G ... ne respecte pas les consignes qui lui sont données (part avec la feuille de route alors qu'il lui a été demandé de ne pas le faire, n'accompagne pas une bénéficiaire pour faire ses courses alors qu'il lui a été demandé de le faire, ne fait pas les courses correctement, ne livre pas les repas correctement, ne lave pas le ferribus, ne respecte pas les horaires, utilise le ferribus à des fins privées, ...).

Le Tribunal note que M. G ... a pris connaissance de ces reproches lors de la consultation de son dossier (pièce n° 4 de son dossier) et le fait qu'il ne fait aucun commentaire à leur propos en revient à en reconnaître leur fondement.

La demande n'est pas fondée.

D. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose 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.* »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« *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. »

Doctrine 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).

Il n'est pas contesté que la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement n'est pas applicable au secteur public (voir article 2 §3 1° de la loi du 5 décembre 1968).

La Cour constitutionnelle a cependant jugé que « Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement

déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. » (voir C.C. n° 101/2016, 30 juin 2016, A.P.T. 2016, p. 570).

L'arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, lequel constate une lacune, à savoir l'absence de régime analogue dans le secteur public à celui mis en place dans le secteur privé par la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ne peut constituer pourtant un fondement pour une application pure et simple de la CCT n° 109 au licenciement d'un travailleur contractuel du secteur public (C. trav. Mons (3e ch.) n° 2018/AM/125, 9 avril 2019, J.T.T. 2020, p. 246).

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit (Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673).

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant « l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente ».

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent » (Cass. 10 juin 2004, Pas., p. 996. Cass., 9 mars 2009, J.T., 2009, p. 392 ; Cass., 18/02/2008, J.T.T., 2008/8, n°1002, p. 117-118).

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 49-53; Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673 ; Fr. LAMBINET « le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : terra relicta », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, éd. Anthémis 2020, p. 278 et suivantes).

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la CCT n°109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public.

Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la CCT n°109 : *« ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente de rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue »* (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 52).

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes (GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 58).

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la CCT n°109 (Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673).

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur (GILSON, S. et LAMBINET, F., op. cit).

« Il tombe sous le sens que lorsque le motif grave est reconnu, le licenciement est automatiquement validé au regard de la C.C.T. n°109. Pour autant que de besoin, la doctrine souligne avec justesse qu'un licenciement pour motif grave avéré est lié à la conduite négligente de l'employé et que, dès lors, que les erreurs graves ont justifié le licenciement immédiat, il ne peut s'agir d'une décision qu'un employeur raisonnable et normal aurait prise » (P. Nilles, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable », In *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, Limal, Anthémis, 2020, pp. 125-126)

« Lorsque le motif grave est accepté par le tribunal du travail, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. C'est un évidence. Si l'employeur a licencié à juste titre un travailleur pour un motif grave, ce licenciement ne peut être déraisonnable » (voir E. Plasschaert et E. Jamaels, *La motivation du licenciement en 109 questions et réponses*, Études pratiques de droit social, Liège, Kluwer, 2022, p. 49).

Le Tribunal ayant reconnu le caractère grave du licenciement, la demande n'est pas fondée.

E. Quant au licenciement abusif

1. Position des parties

M. G considère que le CPAS de Ferrières a méconnu le principe de l'audition préalable en ce qu'il n'a pu préparer sa défense utilement dans la mesure où la copie de son dossier lui a été refusée, le rapport a été falsifié, la décision de le licencier était déjà prise et a été confirmée dans la foulée de son audition, traduisant une précipitation coupable. Il a perdu une chance de conserver son emploi. Son honorabilité a de plus été mise à mal.

Le CPAS de Ferrières conteste avoir adopté un comportement fautif. **M. G** a été convoqué pour une audition préalable et a pu prendre connaissance de son dossier. Il n'en a jamais demandé une copie. Il ne démontre pas ne pas avoir pu préparer sa défense. Il n'y a eu aucune falsification. La décision de licencier **M. G** revient au Conseil de l'action sociale et non à la directrice. Enfin, **M. G** habite loin de Ferrières en sorte qu'il ne voit pas en quoi son honorabilité a été mise à mal.

2. Position du Tribunal

Le Tribunal note que **M. G** a été dûment convoqué par courrier du 25 janvier 2021 par le CPAS de Ferrières pour le 29 janvier afin d'être entendu « suite aux faits qui se sont déroulés le 20 janvier 2021 et à l'entièreté de votre relation de travail ». Il lui est précisé qu'il a accès à son dossier à partir du 26 janvier dans les heures d'ouverture du bureau et qu'il peut se faire assister ou représenter par une personne de son choix (pièce n° 3 du dossier du CPAS de Ferrières).

M. G a eu le temps de prendre connaissance de son dossier, trois jours entiers étant réservés à cet effet, ce qu'il a fait.

Son audition s'est déroulée conformément à la procédure, **M. G** ayant fait le choix de s'y présenter seul, tout comme la prise de décision qui relève du Conseil de l'action sociale, décision prise après un scrutin secret à l'unanimité.

Mme C directrice, n'y participe pas, ce qui laisse entendre que les membres du Conseil ont voté en toute conscience et liberté. L'inverse n'est par ailleurs pas démontré.

Enfin, **M. G** ne prouve pas plus en quoi son honorabilité a été affectée.

La demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

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

Dit le recours **non fondé**,

Déboute **M. G** de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef du CPAS de Ferrières à 3.250€, 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 (voir loi du 19 mars 2017).

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

PICCININ Françoise,
VANDER AUWERA Fabien,
GILLES Pol,

Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de M. VANDER AUWERA Fabien, légitimement empêché de signer (article 785 C.I.)

Les Juges sociaux,

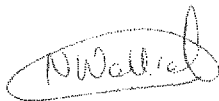


La Présidente,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **02/12/2022** par **PICCININ Françoise**, Juge présidant la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Greffier,



La Présidente,

