
tribunal du travail de Liège
division Namur
Audience de la 2ème chambre du 26 MARS 2019

JUGEMENT

En cause de :

Monsieur K , domicilié rue..... à

partie demanderesse, ayant pour conseil et comparaisant par Maître PRINTZ YVES,
avocat à 5000 NAMUR, Rue Patenier, 57

Contre :

**Le Centre de psychiatrie infantile « LES PPP » asbl, inscrite à la BCE sous le n°
0416.908.968, dont le siège social est établi rueà 5190 SPY**

partie défenderesse, ayant pour conseil et comparaisant par Maître GILSON STEVE,
avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 20 novembre 2017 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 7 décembre 2017 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 23 octobre 2018, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 février 2018,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 13 avril 2018,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 juin 2018,
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 25 juillet 2018,
- les secondes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 23 août 2018,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26 février 2019.

II. Objet de la demande

L'action soumise au tribunal par Monsieur K tend à la condamnation de l'asbl LES PPP au paiement de :

- à titre principal :

- la somme de 33.298,62 €, montant brut, au titre d'indemnité de licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive d'instance.

- à titre subsidiaire :

- la somme de 23.561,28 €, (mensuel divisé par 4 multiplié par 17), du chef de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive d'instance.

Monsieur K postule également la condamnation de la partie défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.400 € étant l'indemnité de procédure.

III. Éléments de fait

Monsieur K a été occupé par l'ASBL LES PPP dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, conclu le 19/5/2016.

Les fonctions sont celles de Chef du département infirmier, et l'article 4 de ce contrat fixe la rémunération à 5.543,83 € brut par mois, et l'article 3 précise que la durée de travail est de 38 heures semaine, sans horaire précis, qu'un repos est accordé au cours de la journée de travail, avec la mention « *autre répartition en accord avec le directeur* ».

L'exécution du contrat a débuté le 20/5/2016.

Le 3/1/2017, une inspection a été réalisée par les services compétents de la Région wallonne et de la Communauté française, qui ont relevé un certain nombre de problèmes nécessitant une mise en conformité.

Monsieur K se met à la tâche, et s'ensuit un grand nombre d'échanges de lettres avec notamment la Direction de l'ASBL, en particulier avec Monsieur G, Directeur de centre de psychologie infantile.

Le 8/2/2017, celui-ci adresse un courrier au Président du Conseil d'Administration de l'ASBL, assez critique au sujet de Monsieur K.

Le 17/2/2017, une réunion est organisée en présence du Directeur.

Par lettre du 6/3/2017, Monsieur K répond de façon circonstanciée aux griefs qui lui sont reprochés.

Il tombe au même moment en incapacité de travail, justifiée par un certificat médical courant jusqu'au vendredi 24/3/2017.

Le 10/3/2017, Monsieur G lui écrit à nouveau de façon aussi circonstanciée.

Le 17/3/2017, Monsieur K répond à nouveau à ce dernier courrier.

Le 28/3/2017, Monsieur K reçoit une lettre de congé, rédigée comme suit : « *nous vous notifions la rupture de votre contrat de travail sans prestation ni préavis suite à la décision prise par notre Conseil d'administration ce 27/3/2017. Le motif du licenciement est : la personne ne convient pas à la fonction de responsable du département infirmier dans notre institution* ».

Le 29/3/2017, Monsieur G notifie à Monsieur K une rupture de contrat avec paiement d'une indemnité de préavis.

Plus aucun échange de courriers entre parties, ni entre leurs conseils éventuels, entre le 29/3/2017 et le 20/11/2017, date du dépôt de la requête introductive d'instance.

En tous les cas , aucune pièce de ce genre aux dossiers des parties relativement à cette période de fin mars 2017 à fin novembre 2017... C'est peu commun. En revanche , les dossiers sont volumineux quant aux échanges de courriers et mails de janvier à mars 2017.

N'obtenant pas satisfaction à ce qu'il estimait avoir droit , Monsieur K a donc saisi la justice le 20/11/2017.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions de synthèse (30 pages pour la partie demanderesse, et 46 pages pour la partie défenderesse).

IV. Discussion

1.Quant au titre principal de la demande :

Par ses conclusions de synthèse et lors de l'audience, la partie défenderesse s'en réfère à justice.

Effectivement, l'article 11 de la CCT 109 (sorte de *revival* de l'article 63 de la LCT) n'est évidemment pas applicable en l'espèce, en rappelant que Monsieur K est un employé et non pas un ouvrier.

Ce chef de demande est non fondé.

2.Quant au titre subsidiaire de la demande (licenciement manifestement déraisonnable) :

2.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

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

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

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution².

Le rapport précédent la CCT n°109³ mentionne :

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

² E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

³ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

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.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir

du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...)

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁴ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction

⁴ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁶

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁷, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁸ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁰

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses

⁵ E. Carlier, *Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail* In *Le droit du travail au XXIème siècle*, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

⁶ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁷ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁹ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁰ M. JOURDAIN, *Motif grave et licenciement abusif* IN *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

*propres critères d'organisation de ce fonctionnement.*¹¹ »¹².

Ce courant jurisprudentiel¹³, appuyé par une certaine doctrine¹⁴, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

2.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

2.3. Appréciation en l'espèce :

Charge de la preuve :

Fort étonnement, Monsieur K n'a actionné aucun mécanisme de nature à le décharger du fardeau de la preuve.

Il n'a pas demandé les motifs de son licenciement, n'a pas reçu ceux-ci spontanément.

¹¹ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹² Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹³ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁴ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Bref, aucun courrier de contestation ou de demande d'explications adressé à son employeur avant le dépôt de la requête introductive d'instance.

C'est malheureux, d'autant plus lorsque l'on considère que ce contentieux du « *licenciement pour motif déraisonnable, ou au contraire raisonnable* » est un terrain particulièrement adapté aux modes alternatifs de règlements des conflits (conciliations, médiation), dans lesquels il faut être au moins deux pour se parler, dialoguer, s'écouter, et négocier.

Cela étant dit, dans le contexte procédural de la cause, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur K repose entièrement sur lui : il doit démontrer une faute dans le chef de son employeur, un dommage, et un lien de causalité direct entre les deux.

La partie défenderesse, dans son rôle d'administration de la preuve défensive, dépose un dossier très complet, et développe de nombreux moyens et arguments, tant objectifs que subjectifs, expliquant les raisons de sa décision de licencier Monsieur K moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Analyse du contexte et de certains griefs qui ont amené l'employeur à procéder au licenciement :

Le tribunal note d'abord que l'ancienneté de Monsieur K au sein de l'institution était peu importante : il a travaillé une dizaine de mois seulement dans ses fonctions de chef du département infirmier, entrecoupé de quelques absences, dont une du 6 au 24/3/2017 couverte par un certificat médical.

Âgé de 57 ans, le tribunal ne sait rien de son passé professionnel antérieur à mai 2016, ni rien quant à son occupation depuis avril 2017.

Ses fonctions de chef du département infirmier au sein de l'ASBL LES PPP étaient bien rémunérées, et il bénéficiait d'une certaine autonomie d'organisation (confer éléments du contrat), avec bien entendu des comptes à rendre à la direction, ce qui est une évidence, mais qui est même épinglée dans le contrat (ainsi, la mention relative à l'horaire « *autre répartition en accord avec le directeur* »)

C'est l'employeur qui a la responsabilité et le pouvoir de décision quant à la gestion stratégique de son entreprise.

Les fonctions dirigeantes doivent s'y conformer, s'y adapter, dialoguer afin de que l'opérationnel suive la stratégie. C'est l'évidence et le droit du monde de l'entreprise, y compris du secteur non marchand.

En l'espèce, de nombreuses discussions et échanges ont suivi le contrôle de l'inspection réalisé début janvier 2017, impliquant au premier chef Monsieur K, le directeur Monsieur G, puis le Conseil d'Administration.

Et cela dans un laps de temps assez court : trois petits mois.

Le tribunal note que chaque partie n'a sans doute pas raison à 100%, ni tort à 100%, chacun dans son rôle et son point de vue, ses compétences et sa position.

Il n'en reste pas moins qu'à un certain moment, Monsieur K n'a pas semblé, ou n'a pas laissé sembler, qu'il pouvait se remettre en question.

Il n'a pas concrètement donné de réponse satisfaisante et rassurante à certains griefs (absence(s) non signalée(s), ni justifiée(s), etc...).

Il a peu respecté certaines consignes lui données par sa direction.

Il s'est manifestement mis à dos un certain nombre de travailleurs subordonnés, particulièrement quant à l'organisation des horaires (tâche bien compliquée, certes, mais fondamentale dans les fonctions d'un chef de département infirmier).

Même la délégation syndicale a manifesté un certain désarroi.

L'absence de dialogue « post contrat » (pas de demande d'explications ou des motifs du licenciement) renforce cette impression d'une difficulté de dialogue et de remise en question quant à son mode de fonctionnement personnel, ou même de volonté de remise en question (ce n'est facile pour personne), révélée en cours d'exécution du contrat.

Dans ce contexte, adresser un certificat médical d'incapacité courant du 6/3 au 24/3/2017, tout en adressant deux courriers très circonstanciés dans cette période de tension (le premier le 6 mars et le second le 17 mars 2017) n'auguraient rien de bien positif quant à la reprise de discussions et de décisions opérationnelles constructives.

Les responsabilités importantes confiées à Monsieur K devaient se poursuivre même en son absence, ce qui a dû rendre les choses bien compliquées sur le terrain.

Certes, les témoignages déposés (attestations conformes aux article 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, de Madame G , Mademoiselle M , Monsieur A , Madame F et Madame T) émanent de personnes encore en fonction au sein de l'institution, mais ils apparaissent assez précis et individuels quant aux détails et aux impressions personnelles données quant à la conduite et aux aptitudes de Monsieur K dans l'exercice de ses fonctions : c'est un faisceau de petits éléments, qui ajoutés au reste, ne font que renforcer la thèse défensive soutenue avec mesure par la partie défenderesse (qui n'a pas licencié Monsieur K pour faute grave, mais moyennant indemnité de préavis, après une occupation relativement courte).

Sans remettre en question les compétences et qualités de Monsieur K (le tribunal ignore totalement son parcours professionnel *ante* et *post* LES PPP), qui sur ces bases avait manifestement convaincu la direction de l'engager en qualité de chef du département infirmier, force est de constater que ses prestations effectives ont déçu son employeur, assez rapidement, et celui-ci a pris la décision de le licencier, dans le cadre de son pouvoir, exercé avec raison et mesure, au vu des éléments du dossier.

En résumé, le tribunal estime que la décision prise par l'employeur le 27/3/2017 n'apparaît pas dénuée de raison, que du contraire, en termes de gestion de l'institution, et des intérêts en jeu (l'institution, les patients, le personnel,...).

Dès lors, le tribunal estime que Monsieur K n'établit pas que la partie défenderesse l'a licencié pour un motif manifestement déraisonnable.

Les explications données en cours de procédure (pas avant) par la partie défenderesse quant aux

motifs réels du licenciement, tendent à démontrer que ce licenciement était bien lié à la conduite ou à l'inaptitude de Monsieur K, et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Tout cela démontre qu'un employeur normal et raisonnable aurait sans doute agi comme l'a fait la partie défenderesse.

Dès lors, le tribunal considère qu'aucune des deux conditions permettant de qualifier un licenciement de « manifestement déraisonnable » n'est réunie.

- Il est plutôt établi que le licenciement de Monsieur K avait un lien causal objectif avec sa conduite ou son aptitude, ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement de Monsieur K aurait sans doute été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Le tribunal considère que la demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande recevable.

La dit **non fondée**.

CONDAMNE Monsieur K aux dépens, liquidés par l'ASBL LES PPP à la somme de 2.400 € (indemnité de procédure).

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans caution.

AINSI jugé par la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur, où siégeaient :

Murielle LAMBERT, Greffier

Yves DEMOITIE, Juge
social employé

André MAGONETTE,
Juge social employeur

Denis MARECHAL, Président

Et prononcé en langue française à l'audience du **26 MARS 2019** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient : Monsieur Patrice DEBRAS, Président de division, désigné, en vertu de l'ordonnance rendue en conformité des dispositions de l'article 782 bis du C.J., pour remplacer Monsieur Denis MARECHAL, Président, précité, légitimement empêché, à la prononciation du présent jugement au délibéré duquel il a participé, assisté de Madame Murielle LAMBERT, greffier

Murielle LAMBERT, Greffier

P. DEBRAS