

1255

Expédition délivrée à la partie ASAL FED. MAISONS L.
Le 13/05/20 R.E.R. 18

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**DIVISION NAMUR****AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 MARS 2020****2^{ème} chambre**

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :**Monsieur D**

ayant comparu, assisté de son conseil **Me Nathalie LANNOYE**, avocate à Namur,

partie requérante, demandeur, d'une part,

Contre :

L'asbl FEDERATION DES MAISONS DE LA LAÏCITE, en abrégé asbl FSML, ayant son siège social à 5001 Belgrade, route de Louvain La Neuve, 4/1, BCE 0424.079.644,

ayant pour conseil et comparaissant par son conseil **Me Eric LEMMENS**, avocat à 4000 Liège, boulevard de la Sauvenière, 68 boîte 22,

partie défenderesse, d'autre part,

I. Indications de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application des dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 18.08.2017,
- l'ordonnance de fixation de la cause 747 § 1 CJ en date du 05.10.2017,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 14.02.2018,

- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 23.04.2018,
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15.06.2018,
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 07.11.2018,
- le courrier adressé par le greffe aux conseils des parties les informant de la remise de la cause sous le bénéfice de l'article 747§2 CJ à l'audience du 17.02.2020,
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse déposées à l'audience du 17.02.2020,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

Vu le code judiciaire.

Après avoir entendu les parties en leurs explications à l'audience publique du 17.02.2020, - la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, le tribunal a déclaré les débats clos, et a pris la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le tribunal prononce son jugement.

II. Objet de l'action

Par requête contradictoire reçue au greffe le 18 août 2017 et ses conclusions reçues au greffe le 23 avril 2018, Monsieur D demande au tribunal de dire sa demande recevable et fondée, et ce faisant, de dire le licenciement pour motif grave intervenu le 14 septembre 2016 irrégulier, tant quant à la forme que quant au fond.

En conséquence, Monsieur D demande au tribunal de condamner l'ASBL FEDERATION DES MAISONS DE LAÏCITE lui payer les sommes suivantes :

- au titre d'indemnité de rupture : 8.718,93 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre d'heures supplémentaires : 12.676,80 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 30 mars 2016 ;
- à titre de prime de fin d'année : 636,83 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre de pécule de sortie sur heures supplémentaires : 1.944,62 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre de pécule de vacances la somme de 2.506,52€ à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre d'indemnité pour licenciement à caractère manifestement déraisonnable : 8.207,49 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre d'indemnité pour licenciement à caractère abusif : 5.000,00 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016 ;
- à titre d'indemnisation des jours de congé non pris (72 heures) : 1.808,64 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2016.

Monsieur D. demande aussi :

- la condamnation de la partie défenderesse aux dépens. ;
- l'exécution provisoire du jugement.

III. Faits

Monsieur D. et la Fédération des Maisons de la Laïcité (en abrégé FdML) se sont engagés ensemble dans les liens d'un contrat de travail à partir du 1^{er} juin 2014.

L'ASBL Fédération des Maisons de la Laïcité a été créée en 1982, et regroupe une soixantaine de Maisons de la Laïcité situées en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Son rôle consiste, notamment, à coordonner l'ensemble du réseau des Maisons de la Laïcité, à réaliser des activités d'Education Permanente, et à superviser et coordonner celles réalisées par les Maisons de la laïcité.

Elle est l'interlocuteur entre les Maisons de la Laïcité et la Communauté française dans le cadre des subsides octroyés pour les activités réalisées dans le cadre de l'Education Permanente.

Concrètement, la FdML propose un panorama d'activités et de projets aux Maisons de la laïcité. Pour pouvoir obtenir les subsides Education permanente, les Maisons de la Laïcité doivent développer des événements dans le cadre des thématiques retenues. Chaque année, les M.L. transmettent les grilles d'évaluation de leurs activités à la FdML. Ces grilles d'évaluation reprennent pour chaque événement organisé l'ensemble des réunions tenues, le nombre d'heures y consacrées, les personnes y ayant participé, les éléments matériels produits, etc. Ces grilles d'évaluation permettent de déterminer la somme de points recueillis pour chacun des événements organisés, somme de points qui, par la suite, sont valorisés en subsides.

Le contrat de travail conclu entre les parties prévoit que Monsieur D. est engagé pour une durée indéterminée, à temps partiel (1/2 temps) et pour des attributions qui consisteront, en ordre principal à l'« Animation-coordination ».

Il ressort du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de la FdML du 26 mai 2014 que les tâches de Monsieur D. portent essentiellement sur la rédaction et l'élaboration de dossiers en Education permanente, il assure le projet des 6 grandes activités EP sur les Commémorations de la Guerre 14-18, pièce de théâtre : « rue du 11 novembre ».

Le 1^{er} janvier 2016, les parties ont signé un avenant à ce contrat.

Cet avenant prévoit notamment une modification de la fonction principale de Monsieur D. celui-ci devenant directeur de la Fédération des Maisons de la Laïcité.

Le 31 juillet 2016, Monsieur D. a fait part au conseil d'administration de la FdML de sa décision de renoncer à sa fonction de directeur et de reprendre ses fonctions antérieures.

Par ailleurs, durant l'été 2016, les membres du conseil d'administration ont été informés de divers éléments qui les ont alertés sur d'importants problèmes de gestion de la part de l'ancien président de l'ASBL, Monsieur Pierre B.

Les administrateurs ont alors cherché à recueillir un maximum d'informations, notamment au sujet de l'état des finances de la FdML et ont ainsi découvert une situation économique problématique, ainsi qu'une série de dysfonctionnements dont ils n'avaient pas connaissance.

Suite à ces événements, Monsieur Pierre B. a présenté sa démission, qui a été actée par le conseil d'administration le 22 août 2016.

Ces événements ont fait l'objet de parutions dans la presse jetant le discrédit sur la FdML.

Dans ce contexte, le nouveau conseil d'administration a entrepris une importante opération de vérification des comptes et activités de la FdML.

Ainsi, le 13 septembre 2016, le Bureau Exécutif de la Fédération a demandé et analysé le dossier de La Maison de la Laïcité de La Bruyère (ci-après M.L. La Bruyère).

La FdML conclut de cette analyse que Monsieur D. avait attribué à la M.L. La Bruyère l'organisation d'un certain nombre d'activités de manière frauduleuse et dans le seul but de faire bénéficier cette Maison de subsides indus.

Le 14 septembre 2016, la Fédération des Maisons de la Laïcité a adressé un courrier recommandé à Monsieur D. lui notifiant son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Monsieur D.

Le bureau exécutif de la fédération à sa réunion de ce mardi 13 septembre 2016 a décidé, à l'unanimité, de vous licencier pour motif grave avec effet immédiat.

Les motifs graves, qui empêchent dorénavant toute poursuite de collaboration avec votre personne sont les suivants :

Dans le contexte du scandale qui a éclaboussé la fédération il y a quelques jours, et dans le cadre de ma récente désignation de président ad interim, une vérification des comptes et activités de la FDML a été initiée.

Ce 13 septembre, nous avons examiné les dossiers que vous avez constitué en vue de l'attribution de subsides en éducation permanente et nous nous sommes plus particulièrement penchés sur les « sois disants » activités que vous avez généreusement attribuées à la Maison de la Laïcité de la Bruyère.

Nous avons découvert notamment :

Activité 1 : Egypte un état éclairé. Cette activité est un cycle de conférences d'Amnesty International. La FDAML, n'a pas été impliquée dans cette conférence, pas plus que la M.L. La Bruyère. Les affiches sont claires à ce sujet.

Activité 2 : Turquie un état laïque. Même remarque que ci-dessus. Organisation uniquement d'Amnesty International ou ni la FDAML, et encore moins la M.L. La Bruyère ne sont impliqués.

Activité 3 : Préparation Cycle « Superstitions ». Vous signalez qu'aux dates renseignées (06/10, 09/10, 03/11, 09/11 et 12/11) vous avez préparé ce cycle de conférences au sein des locaux de la FDML avec sept personnes. Contact pris avec le personnel de la Fédération ce 13 septembre, il nous est confirmé que toutes ces dates ont été inventées, et que seulement trois personnes furent impliquées dans cette préparation. Vous savez qu'il faut six personnes pour que ce travail puisse être comptabilisé, et dès lors, au lieu de mettre trois personnes, vous en indiquez sept.

Activité 3 : Conférence à la laïcité de Gembloux, mais vous en attribuez l'organisation à la ML La Bruyère. L'affiche indique : une organisation de la Fédération des Maisons de la Laïcité.

Activité 3 : Evaluation du cycle superstitions : le 19/11 dans les locaux de la FDML. De nouveau, le personnel confirme ce 13 septembre qu'il n'y a eu aucune évaluation dans les locaux et donc encore une fois, vous y indiquez la présence de sept personnes.

Activité 4 : Préparation « le tirailleur sénégalais », à des dates se situant entre le 23/09 et le 04/11 (6 réunions). Le metteur en scène, Jean-Luc P nous confirme ce 13 septembre que ces réunions n'ont pas eu lieu. Il y a eu effectivement une préparation qui s'est déroulée à la ML de Morlanwez, mais à nouveau, vous en attribuez le bénéfice à la ML La Bruyère.

Il apparaît donc manifestement que vous avez réalisé des faux dans une intention frauduleuse et détourné des fonds au profit de la ML La Bruyère, au détriment d'autres ML. C'est d'autant plus grave qu'il s'agissait essentiellement de subsides publics.

L'ensemble de ces faits et sous réserve d'autres qui pourraient encore être découverts lors d'un examen ultérieur de vos activités, rompent totalement la confiance qui existait entre vous et la FDML.

Vos agissements risquent de porter un préjudice grave à la Fédération, et notamment dans les contacts que nous avons avec l'inspectrice de l'E.P. du Ministère de la culture de la Communauté française.

Vous remettrez sous les 48 heures, dès réception de ce recommandé, l'ordinateur portable qui appartient à la Fédération et dont vous en avez la possession à l'heure actuelle.

(...) ».

Le 18 août 2017, Monsieur D a introduit la présente procédure.

IV. Appréciation

1. Quant à la demande d'une indemnité compensatoire de préavis

Monsieur D sollicite la condamnation de la FdML au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Il considère que son licenciement ne répond pas, d'une part, aux conditions de régularité formelle (dépassement du délai de trois jours et donné par une personne non habilitée), et, d'autre part, n'est pas basé sur des motifs réels.

1.1. Quant à la forme du licenciement du licenciement pour motif grave

1.1.1.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

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.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

1.1.2.

La rupture pour motif grave doit respecter le formalisme prévu par la loi.

L'article 35 prévoit deux délais de trois jours ouvrables, l'un au terme duquel le congé (rupture) doit impérativement être donné et l'autre au terme duquel la notification du motif grave doit intervenir.

Le délai de trois jours pour notifier la rupture prend cours à partir du moment où la partie qui a le pouvoir de rompre a connaissance du fait justifiant la rupture.

La partie qui rompt est tenue de notifier, au plus tard dans les trois jours ouvrables de la rupture, les motifs du licenciement. Cette notification, qui peut être concomitante au congé, doit énoncer avec précision les faits reprochés.

Le délai de trois jours pour notifier le congé prend cours à partir du moment où la partie qui a le pouvoir de rompre a connaissance du fait justifiant la rupture.

Le point de départ du délai de trois jours dépend donc de deux éléments :

- a) la connaissance du fait ainsi que de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère de motif grave ;
- b) la connaissance de ces éléments par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat.

1.1.3.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » ¹.

1.1.4.

Lorsque la décision de licenciement doit être prise par un organe collégial, ce délai de trois jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave ².

Il a ainsi été jugé que :

« *Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial, la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent* » (C. T. Liège, 24 octobre 1984, Chr. U.S., 1985, p. 171; T. T. Louvain, 15 octobre 1992, RUS., 1993, p. 496; T.T. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr. U.S., 2001, p. 275). La circonstance que certains membres, individuellement, soient informés des faits ne fait pas courir le délai (C.T. Liège, 23 novembre 1999, Chr, DS., 2001, p.265) » ³.

¹ Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 nov. 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 6 sept. 1999, J.T.T., 1999, p. 457 ; Cass., 14 oct. 1996, J.T.T., 1996, p. 500.

² Cass., 10 mai 1951, Pas. 1951, I, p. 618.

³ C. tray. Mons (8e ch.), 25 novembre 2015, J.T.T., 2016, p. 228.

1.1.5.

Il a également été jugé que :

« Le délai prévu par l'article 35, alinéa 4, de la L.C.T. ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.

La connaissance requise de l'auteur du congé doit d'une part, porter sur tous les éléments constitutifs du motif grave, c'est-à-dire tant sur le fait lui-même que sur toutes les circonstances qui peuvent lui donner un caractère de motif grave; elle doit, d'autre part, être personnelle, suffisante et certaine, c'est-à-dire de nature à permettre à l'auteur du congé de se forger sa propre conviction et de prendre une décision en connaissance de cause quant à la réalité, à la gravité et à l'imputabilité du fait constitutif de motif grave.

La preuve du respect du délai ne doit pas nécessairement résulter de l'acte de congé, ni de la notification du motif grave »⁴.

1.1.6.

C'est à l'employeur de prouver le respect des délais, conformément au prescrit de l'article 35, dernier alinéa (« La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »).

1.1.7.

Il est établi par les pièces du dossier que le bureau exécutif de la fédération, organe compétent pour décider d'un licenciement, a reçu et examiné les dossiers constitués par Monsieur D dans l'exercice de ses fonctions, en particulier le dossier concernant les activités de la M.L. La Bruyère, en sa séance du 13 septembre 2016.

À l'occasion de cet examen, le bureau exécutif a découvert que Monsieur D avait réalisé des grilles de prestations qui comportait des informations inexactes.

C'est à ce moment-là, soit, le 13 septembre 2016, que la FdML a eu une connaissance suffisante des faits litigieux.

Le bureau exécutif a décidé, en sa séance du 13 septembre 2016, de licencier Monsieur D pour faute grave.

Le courrier de notification du licenciement est daté du 14 septembre 2016, soit le lendemain et a été adressé par envoi recommandé à la poste à Monsieur D le 15 septembre 2016. Il ne peut dès lors être contesté que les délais de trois jours ouvrables pour décider du et notifier le congé pour motif grave ont été respectés en l'espèce.

Ce courrier est signé par Monsieur Roland B, président ad interim.

⁴ C. tray. Liège (8e ch.), 27 février 2015, J.T. T., 2015, p. 236.

À la suite de la démission de Monsieur B , Monsieur BI a d'abord été désigné par le conseil d'administration pour exercer les fonctions de président *ad interim*. Par la suite, Monsieur B a été confirmé dans ses fonctions par une décision du conseil d'administration du 20 décembre 2016.

Il en résulte que Monsieur B possédait bel et bien la qualité de président au moment où il a signé le congé pour motif grave.

En outre, compte tenu de l'urgence, le bureau exécutif était parfaitement compétent pour prendre la décision de licenciement, pour autant que celle-ci soit ratifiée par le conseil d'administration lors de sa plus prochaine séance.

En l'espèce, c'est ainsi qu'il en a été : le conseil d'administration a ratifié la décision de licenciement prise par le bureau exécutif, en sa séance du 17 octobre 2016.

Il ressort également des pièces du dossier que la décision de licencier Monsieur DI été prise à l'unanimité par le bureau exécutif du 13 septembre 2016 et qu'aucun administrateur n'a jamais contesté celle-ci (voir notamment les deux attestations de Messieurs P et DI).

Il résulte de ces considérations que le licenciement pour motif grave est régulier en la forme.

1.2. Quant aux motifs du licenciement

Monsieur D conteste la véracité des faits invoqués à son encontre.

Il conteste avoir réalisé des faux et conteste également avoir détourné des fonds au profit de la Maison de la Laïcité de la Bruyère.

En substance, il affirme que l'établissement définitif des grilles, dont le contenu lui est reproché, ne relevait pas de ses attributions mais dépendait de la responsabilité de sa collègue, Madame Julie C et, donc, si erreurs il y a, elles ne peuvent pas lui être imputées et fonder une faute grave dans son chef.

1.2.1

La FdML reproche à Monsieur D d'avoir attribué l'organisation de diverses activités à la M.L. La Bruyère afin que cette dernière bénéficie de subsides qui ne lui revenaient pas.

Dans cet objectif, Monsieur D a rédigé de fausses grilles de prestations qui servent de base pour la répartition des points et donc des subsides en « Education permanente ».

1.2.2.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que :

- la mission de Monsieur D portait sur la « rédaction et l'élaboration de dossiers notamment en Education permanente » (cf. procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 26 mai 2014 préalable à l'engagement de Monsieur D le 1^{er} juin 2014) ;
- Madame C avait la tâche de calculer le nombre de points en « Education permanente » à attribuer aux différentes Maisons de Laïcité sur la base des grilles qu'elle recevait. Cette tâche consistait à traiter et à coordonner les informations qui lui étaient transmises par le biais de ces grilles. Il ne lui revenait pas d'établir ou de contrôler les informations contenues dans ces grilles ;
- il convient de noter que Madame C agissait sous l'autorité de Monsieur D qui est devenu officiellement directeur dès le mois de janvier 2016 ;
- C'est bien Monsieur E qui a constitué et envoyé à Madame C les grilles d'évaluation des activités 2015 de la M.L. La Bruyère pour encodage et calcul des points ;
- ces grilles comportent des erreurs et/ou des incohérences voire des contre-vérités ;
- ces grilles se rapportent à différentes activités et contiennent les éléments faux suivants :
 - Activité n° 1 : « Egypte, un état éclairé » et activité n° 2 : « Turquie : un État laïc ? ».
Ces deux activités font partie d'un cycle de conférences organisé par Amnesty international. Monsieur D a participé à l'une de ces conférences en tant qu'orateur. Aucun lien avec la ML La Bruyère ou la FdML n'est établi.
Le fait de mettre à disposition du matériel appartenant à la M.L. La Bruyère ne constitue pas un critère suffisant de rattachement. Le FdML conteste par ailleurs que le M.L. de La Bruyère possédait ledit matériel. L'affiche promotionnelle démontre clairement que l'activité 1 et l'activité 2 étaient deux conférences d'un cycle de conférences organisé par Amnesty International seule.
Or, Monsieur D a rédigé une grille attribuant cette organisation à la M.L. La Bruyère, ce qui est incorrect ;
 - Activité n° 3 : Cycle « Superstitions » ou « Le citoyen face à l'éthique ».
Cette activité a été lancée par la FdML elle-même, sur proposition de Madame W
Monsieur D a rédigé trois fausses grilles pour cette activité :
 - la première concerne la préparation de la conférence. Monsieur D indique que 7 personnes y ont travaillé à 5 dates différentes, au sein des locaux de la FdML. Ces dates n'ont pas pu être vérifiées et seules trois personnes ont participé à cette préparation, à savoir Monsieur D Madame W et Madame Julie C qui a réalisé le support power point ; cette dernière affirme que seules deux réunions — et non cinq — ont été tenues et que ces réunions ne comptaient que trois participants (Monsieur Julien D , Madame Josiane W et elle-même) ; il importe de savoir qu'en dessous de six participants, ces grilles ne peuvent être valorisées pour l'attribution de points ;
 - la deuxième grille porte sur l'activité elle-même : Monsieur D n'a attribué l'organisation à la M.L. La Bruyère. Or, cette activité était une organisation de la

FdML. En effet, la décision d'organiser ce cycle a été prise par le conseil d'administration de la FdML de sorte que ce n'est pas le comité Laïc de Gembloux qui est à l'initiative de ce cycle de conférence mais bien la FdML. L'affiche promotionnelle de cet événement l'indique d'ailleurs sans ambiguïté en précisant qu'il s'agit d' « Une organisation de la Fédération des Maisons de la Laïcité ». Partant, il n'y avait pas lieu d'attribuer le bénéfice des heures à la M.L. La Bruyère ;

- La troisième grille rédigée par Monsieur D a fait état d'une réunion d'évaluation du cycle de conférence en présence de sept personnes, alors que cette réunion n'a purement et simplement jamais eu lieu au sein de la FdML ainsi qu'en atteste Madame Julie C. Monsieur D ne prouve pas la tenue de l'ensemble de ces réunions en produisant des extraits de son agenda.

- Activité n°4 : « Le tirailleur sénégalais ».

Pour cette activité, Monsieur D a rédigé une grille faisant mention de 23,5 h de prestations à 9 personnes. Or, cette animation a été préparée par et pour la FdML de sorte que cette activité ne peut être attribuée à la M.L. La Bruyère. Ici aussi, Monsieur D a renseigné des personnes qui en réalité ne pouvaient être présentes.

Il résulte de ce qui précède que Monsieur D a manifestement falsifié les grilles dans l'intention de faire profiter à la M.L. La Bruyère d'un avantage financier indu, puisque ces grilles et rapports d'activité fondent l'octroi de subventions.

Ce comportement constitue une faute grave qui est de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration avec Monsieur D

L'introduction de faux rapports d'activité est d'ailleurs par principe regardée comme un abus de confiance qui justifie la rupture du contrat pour motif grave⁵.

Le licenciement pour motifs graves est donc fondé.

2. Quant aux autres demandes

2.1 Quant à l'indemnité du chef de licenciement abusif

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

⁵ C. tray. Bruxelles, 16 décembre 2011, R.G. n° 2011/AB/410, www.juridat.be

Selon la Cour de cassation, *l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même* ⁶.

Le travailleur doit établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts ⁷.

Le travailleur doit rapporter la preuve certaine d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage ⁸.

En outre, à côté de ces principes de base, les demandes sur la base de l'abus de droit pour les employés sont souvent rejetées lorsqu'il apparaît qu'il existe un motif de licenciement en rapport avec la personne ou la conduite du travailleur.

En l'espèce, Monsieur D n'apporte aucun élément pour soutenir sa demande, de sorte qu'il ne saurait y être fait droit.

Ni l'argument reposant sur la désolidarisation de certains membres du conseil d'administration quant à la décision de licencier Monsieur D ni la position relative à la répartition des tâches entre lui et Madame C ni la circonstance, - non avérée par ailleurs - que des administrateurs lui auraient rapporté que son licenciement aurait été « suspendu », ni l'attitude de Monsieur E , ni le fait qu'il n'aurait pas reçu de rémunération pour ses heures supplémentaires ne sont constitutifs d'une faute dans le chef de l'employeur de Monsieur D.

Par ailleurs, il est établi que la suppression des accès au serveur et le changement des clés et des badges n'ont pas visé Monsieur D exclusivement mais ont touché l'ensemble du personnel de telle sorte que ces éléments ne peuvent pas être considérés comme vexatoires.

De même le contrôle médical dont Monsieur D fait l'objet ne l'est pas non plus.

Il résulte de ce qui précède qu'aucune mesure vexatoire n'a été prise à l'encontre de Monsieur D.

Le tribunal estime qu'il n'y a en l'espèce pas d'abus du droit de licencier et que l'indemnité réclamée à ce titre n'est pas due.

2.1 Quant à l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable

En vertu de la CCT n° 109, le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement.

⁶ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

⁷ C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411

⁸ Cour trav. Mons, 11 décembre 2000, JTT, 2001, 77

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 normalement prudent et raisonnable.

En l'espèce, le licenciement est basé sur le fait que Monsieur D a falsifié des grilles de prestations aux fins de faire obtenir des subsides indus à la M.L. La Bruyère avec toutes les conséquences que cela implique.

Ce motif est manifestement en lien avec « la conduite du travailleur », de sorte qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas due.

2.2. Quant à la rémunération pour heures supplémentaires

Sur ce point, le tribunal observe que Monsieur D travaillait à temps partiel.

Dans le cadre de son occupation, un travailleur à temps partiel peut être appelé à effectuer des prestations qui dépassent l'horaire convenu soit ce qui est communément appelé des « heures complémentaires ».

Par « heures complémentaires », il faut entendre les heures qui dépassent la durée conventionnelle de travail des travailleurs à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective.

Si, par contre, les « heures complémentaires » dépassent la durée normale du travail fixée au sein de l'entreprise, ces heures seront qualifiées d'heures supplémentaires et donneront lieu à l'octroi d'un sursalaire⁹.

Les heures complémentaires sont rémunérées à 100% et payées à chaque période de paie. Néanmoins, certaines de ces heures (telles les prestations complémentaires accomplies un dimanche ou un jour férié) donnent droit, également, à un sursalaire de 50% ou de 100% comme pour les heures supplémentaires alors même qu'il n'y a pas de dépassement de limites normales du temps de travail applicables au sein de l'entreprise (article 29, §1 de la loi du 16/3/1971).

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, par, par exemple, des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

⁹ article 5 de la CCT n° 35 du 27/2/1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel ; voyez : F. VERBRUGGE « Guide de la réglementation sociale pour les entreprises », Kluwer, 2012, p. 217; C. BEDORET « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? » in « La loi sur le travail » - 40 ans d'application de la loi du 16/3/1971, Anthemis, 2011, p. 296; M. HENRARD « Heures supplémentaires et heures complémentaires : les calculer et les rémunérer », Orientations, 1996, p.18

Monsieur D ne produit aucun relevé précis et clair d'heures complémentaire et/ou supplémentaires prestées au profit de la FdML.

Il se contente d'affirmer qu'il a accompli des « heures complémentaires /supplémentaires » sans toutefois déposer le détail de celles-ci.

Dans ces conditions, le tribunal considère que Monsieur D échoue dans la preuve de sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

2.3. Quant au pécule de vacances

Le pécule pour l'année 2016 a été payé à Monsieur D ainsi que cela résulte de la dernière fiche de paie, des attestations de fin de contrat de travail ainsi que l'extrait de compte prouvant le versement.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2.3. Jours de congés non pris

Les montants dus à Monsieur D à ce titre lui ont été payés ainsi qu'en atteste la dernière fiche de paie et l'extrait de compte prouvant le versement.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2.4. Prime de fin d'année

La convention collective relative à la prime de fin d'année précise qu'elle n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave.

Tel est le cas en l'espèce.

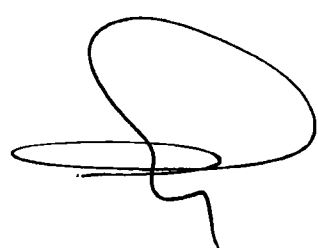
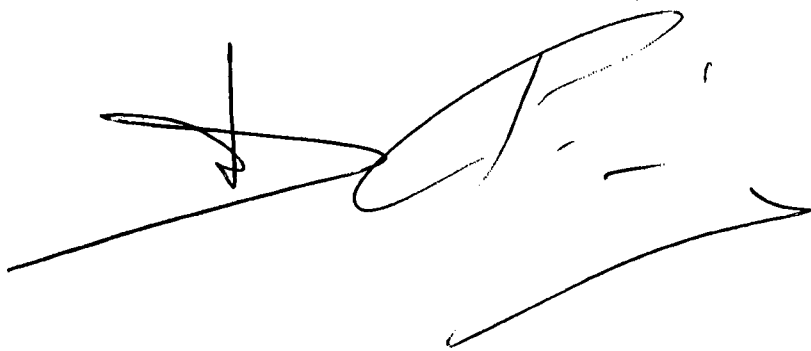
PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL STATUANT CONTRADICTOIREMENT :

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur D aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 298.37 € dans le chef de la partie défenderesse

Condamne d'office Monsieur D à la somme 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la **deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur**, composée de Madame Céline BILGINER, Juge, Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les Employeurs, Monsieur GODEFROID Jean-Marie, Juge social représentant les Employés, assistés de Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,



ET le présent jugement a été prononcé le **16 MARS 2020**, à l'audience publique de la **2^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR**, où siégeaient Madame C. BILGINER, Juge, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.

