



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2021/2006
Date du prononcé 24 juin 2021
Numéro du rôle 20/145/A
En cause de : D / ATELIERS DE PONTAURY ASBL

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

**TRIBUNAL du travail de Liège - Division
NAMUR**

2^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail «employé» - Demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109), à l'indemnité pour licenciement abusif et à une amende administrative.

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur D

N.N. :

Partie demanderesse

Représenté à l'audience par Madame , déléguée syndicale à la FGTB,
porteuse de procuration, dont les bureaux sont établis à 5000 Namur, rue Dewez, 40-42

Contre :

ATELIERS DE PONTAURY A.S.B.L., Inscrite à la BCE sous le n° 0435.787.049, dont le siège social
est sis à 5640 METTET, rue de Pontauray, 4

Partie défenderesse

Ayant pour conseils Maîtres , avocats à
et comparaisant par Maître

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 19.02.2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire, en date du 20.05.2020,
- les conclusions de la partie défenderesse, reçues au greffe le 08.07.2020,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 11.09.2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, reçues le 16.09.2020,
- les conclusions 2 de la partie défenderesse, reçues au greffe le 08.10.2020,
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse, reçues le 06.11.2020 et le 10.11.2020,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe le 11.12.2020,
- les dossiers des parties,

Vu les PV d'audiences ;

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 27.05.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. La demande

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes de :

- 1.675,14 € bruts, à titre d'amende civile,
- 15.321,07 € bruts, pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 2.500 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- aux dépens de l'instance.

A titre subsidiaire, elle sollicite la compensation des dépens et à titre plus subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure.

II. Les faits

En avril 2018, l'ASBL LES ATELIERS DE PONTAURY (ci-après l'employeur) poste une offre d'emploi de coordinateur pour les sections gros œuvre/menuiserie/isolation, dans le cadre de ses activités en bâtiment.

Cet employeur est un centre d'insertion socio-professionnel.
Le profil recherché est décrit comme suit :

« Fonction »	• Coordonne les activités des différents secteurs dans les dimensions de production, formation et insertion au service de la finalité • A sous sa responsabilité les formateurs de sections, les équipes de stagiaires ainsi que les assistants à la production • Visite les prospects, établit les devis, les plans d'exécution et rédige la facturation (acompte, états d'avancement, soldes) • Organise et balise le travail des équipes de formateurs • Représente et incarne une identité professionnelle permettant l'exemplarité pour les formateurs et les stagiaires • Dépend directement du directeur • Fait partie du comité de direction • Fait appliquer les décisions de sa hiérarchie directe • Veille à la bonne communication interne et à la circulation rigoureuse des informations
Connaissances	• Très bonne connaissance des métiers du bâtiment • La connaissance du secteur de l'insertion socio-professionnelle est un plus
Compétences	• Maîtrise les différentes techniques liées aux métiers et est attentif aux évolutions de celles-ci • Est vigilant à l'atteinte des objectifs visés au niveau pédagogique, formatif et financier • Communique facilement • Prêt à se remettre en question à se former • Applique la procédure administrative du dispositif

	• Sait gérer une équipe et les « éventuels conflits • Sait travailler en équipe et fait preuve de leadership • Sait gérer les plannings de production et les commandes • Accepte la polyvalence liée à sa fonction
Autres	• Dispose d'un permis de conduire et d'un véhicule privé • Est en possession des titres pédagogiques ou est disposé à les obtenir

Monsieur D (ci-après Monsieur D. ou le travailleur) est engagé sous contrat à durée indéterminée à partir du 23.04.2018.

Dès le mois d'août, des difficultés sont relevées, en rapport avec le travail de Monsieur D : devis surévalués¹, non établis ou établis « à la grosse louche », retard de chantiers, erreurs techniques (tuiles du devis non compatibles avec les tuiles en place...)², malfaçons, dégâts, absence d'écoute des doléances des clients³...

Le comportement de Monsieur D. sur les chantiers a pour conséquences que les clients ne veulent plus avoir à faire à lui et que les malfaçons entraînent des surcoûts à charge de l'employeur⁴.

Le comportement de Monsieur D. relatif à sa fonction de coordinateur pose également problèmes. Ceux-ci sont résumés dans un courrier du 27.03.2019⁵, que le tribunal reproduit in extenso :

« Bonjour

Je me permets de t'écrire concernant quelques inquiétudes que j'ai vis-à-vis de D et sa manière de gérer le volet socio-professionnel de la fonction de coordinateur de la section bâtiment. En effet, à plusieurs reprises, les évaluations mensuelles avec les formateurs ont été reportées et/ou tout bonnement annulées. Il a également fait preuve de mauvaise foi en disant qu'il n'était pas au courant des dates fixées pour les évaluations alors que le document reprenant l'ensemble des évaluations pour 2019 sont affichées aux valves dans son bureau.

A plusieurs reprises, il m'a également demandé de ne pas mettre des stagiaires en stage en entreprises afin de maximiser le rendement des chantiers du CISP. Je suis bien conscient que nos chantiers doivent avancer mais il est important de respecter notre mission d'insertion socio-professionnelle. Il a aussi tendance à insister à mettre les stagiaires moins rentables en entreprises pour ne plus les voir en formation... Cette attitude n'est pas digne d'un coordinateur me semble-t-il.

Je suis aussi en questionnement par rapport à l'ambiance entre collègues, dénigre de manière abusive les formateurs et en particulier G. formateur en menuiserie. Je suis mal à l'aise quand m'expose les manquements de tels ou tels formateurs. Je ne pense pas que ce comportement fasse avancer les Ateliers de Pontauray de manière constructive. Ce sont des points qui devrait être abordé en comité de direction et qui ne devrait pas être discuté avec les membres de la compta ou du pôle socio-professionnel.

Mon but n'est pas de dénigrer mon collègue, je voulais juste partager mon ressenti concernant . J'espère que ce courrier vous permettra d'aider à rectifier sa vision du poste de coordinateur. Cela permettra d'offrir un meilleur suivi à nos stagiaires par la suite. »

¹ Pièce 12, dossier défendeur

² Pièces 3 et 4, dossier défendeur

³ Pièce 5, dossier défendeur (Monsieur D. allant jusqu'à traiter la cliente de « menteuse »), pièce 10

⁴ Pièce 6, dossier défendeur

⁵ Pièce 7, dossier défendeur

La délégation syndicale a la même analyse⁶ :

« Monsieur le directeur,

En ma qualité de déléguée syndicale CNE au sein des Ateliers de Pontaury ; je me dois de vous faire part d'une discussion entre le travailleur D et moi-même.

Monsieur D se plaint d'un souci relationnel avec sa direction par le fait que vous n'auriez pas la même vision du travail ; il prétend connaître parfaitement son métier de menuisier par le fait qu'il ait été indépendant pendant de nombreuses années et que par conséquent personne au sein des Ateliers de Pontaury ne va lui apprendre comment travailler.

En ce qui me concerne, et en tant que déléguée syndicale ; je ne remets pas en doute les compétences en menuiserie de Monsieur E mais j'émetts de gros doutes quant au fait qu'il ait réellement assimilé l'ensemble des compétences requises dans la fonction de coordinateur et entre autre tout ce qui touche au volet purement formatif et pédagogique de nos stagiaires. »

Monsieur D. débute une incapacité de travail le 20.05.2019, pour un mois, prolongée... Il est toujours en incapacité de travail à la date de clôture des débats.

Le 24 juin 2019, l'employeur procède au licenciement de Monsieur D. moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 8 semaines⁷. Ce dernier estime qu'il s'agit de représailles suite à son incapacité de travail.

Le C4 mentionne « ne convient pas à la fonction de coordinateur »⁸.

Le 9 juillet 2019, par recommandé, Monsieur D. demande à son employeur de lui préciser les motifs concrets de son licenciement⁹ et le 26.08.2019, l'employeur lui répond en ces termes :

« Monsieur D,

Nous faisons suite à votre courrier recommandé avec accusé de réception reçu en date du 01 juillet 2019 concernant votre demande de motivation ayant conduit à votre licenciement en date du 24 juin 2019.

Le motif de votre licenciement tel que stipulé sur le document C4 de l'ONEM daté du 28 juin 2019 est le suivant : Ne convient pas à la fonction de coordinateur.

Vous n'avez pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches inhérentes à la fonction et ce ; tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques.

S
Directeur. »

Le 25.09.2019, estimant que les motifs ne sont pas suffisamment explicites, le syndicat de Monsieur D. réclame le paiement de l'amende forfaitaire.
Par ailleurs, il invoque le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

⁶ Pièce 11, dossier défendeur

⁷ Pièce 5, dossier demandeur

⁸ Pièce 6, dossier demandeur

⁹ Pièce 7, dossier demandeur

Le 07.10.2019, le conseil de l'employeur va préciser longuement les motifs du licenciement¹⁰ :

« Madame,

Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de l'ASBL ATELIERS DE PONTAURY.

Ma cliente me remet copie de votre correspondance du 25/09/2019.

Je vous invite à trouver ci-dessous l'explication des motifs du licenciement tels qu'indiqués par ma cliente dans sa réponse du 26/08/2019.

- Etablissement de devis trop élevés par rapport à la finalité sociale de l'ASBL à savoir une entreprise de formation par le travail permettant à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer par l'apprentissage d'un métier. Le fait d'établir des devis plus en rapport avec le secteur privé que celui de l'associatif a conduit à un manque flagrant de travail et donc de formation pour les stagiaires à partir de ½ décembre 2018 jusqu'en avril 2019. Cette période d'inactivité a également grevé le budget prévisionnel 2019 établi en concertation avec le responsable financier et au 24/06/19 ma cliente a constaté qu'elle enregistrait un résultat en perte au 31/12/19. Malgré la demande insistante de sa direction demandant de contacter les clients pour lesquels des devis avaient été établis et restaient sans réponse, M. D. a refusé de s'exécuter. Après son départ, cette démarche a été effectuée et 80% des clients sondés ont bien mis l'accent sur le côté excessif des devis établis.
- Des rapports parfois tendus avec la clientèle : Ma cliente a reçu plusieurs plaintes par mails et par téléphone concernant l'attitude désinvolte et non professionnelle de M. D. envers la clientèle. Certains clients allant même jusqu'à refuser sa présence sur chantier. Il était très compliqué pour votre affilié d'accepter les remarques de manière générale et de se remettre en question
- Manque d'intérêt pour l'ensemble du volet pédagogique ; entre autre par un manque d'implication dans les évaluations des stagiaires (très souvent reportées, annulées, expédiées). M. D. considérait trop souvent les stagiaires comme du personnel à part entière et non comme des personnes dans un processus de réinsertion ; manque de souplesse ; d'écoute ; d'empathie. Refus de collaboration avec un CPAS dans le cadre d'un contrat ARTICLE 60. M. D. faisait remarquer volontiers que son métier était menuisier et que les tâches administratives inhérentes à la fonction relevaient d'un travail de secrétariat. M. D. a postulé pour une fonction alliant le volet économique et pédagogique tel que stipulé dans le profil de fonctions.
- Manque d'implication et de confidentialité au sein du comité de direction : M. D. n'a jamais amené aucun point à l'ordre du jour des différents comités de direction malgré les demandes systématiques de sa direction. Au vu du caractère confidentiel des comités de direction ; les PV s'y rapportant sont consignés dans un dossier informatique spécifique auquel n'ont accès que la direction et les membres de la coordination. M. D. a imprimé à plusieurs reprises des PV qu'il plaçait dans un classeur accessible à toute personne étrangère à son service ; c'est donc ainsi qu'un membre du personnel a pu prendre connaissance du fait qu'il allait être licencié avant même d'avoir été vu par la direction.
- Absence d'application de certaines décisions prises par sa hiérarchie directe : malgré l'ordre reçu de sa direction de procéder à la fin de formation d'un stagiaire ayant atteint ses 2100 heures de formation comme stipulé dans le décret du SPW ; M. D. a jugé bon de passer outre de la demande de sa direction en voulant garder cette personne en qualité de stagiaire. En cas de contrôle du SPW, cela aurait pu être considéré comme de la main

¹⁰ Pièce 10, dossier demandeur

d'œuvre non déclarée mettant ainsi à mal la structure au regard des subsides qui lui sont alloués.

- Absence d'application d'une communication claire et saine au sein de l'entreprise : Alors que le comité de direction avait entrepris un travail de fond de deux ans avec des intervenants externes pour travailler sur la communication au sein de l'asbl (réunions de travail auxquelles assistait M. D.), la majorité du personnel en place a fait le constat que M. D. avait une fâcheuse tendance à décrédibiliser ses collègues de manière générale. Cela a créé un climat malsain ainsi que de la suspicion chez les travailleurs de l'association.

L'ensemble de ces éléments pourra bien entendu être prouvé par différents documents dans l'éventualité où votre affilié entendrait poursuivre judiciairement.

Eu égard à ces éléments, vous comprendrez que ma cliente ne pourra donner suite à votre demande de paiement d'une quelconque indemnité.

Je vous invite à l'avenir à correspondre directement avec moi.

La présente vous est adressée sous toute réserve et sans reconnaissance préjudiciable de la part de ma cliente.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

P. »

Finalement, le 28.11.2019, le syndicat adressera à l'employeur une demande d'arrangement transactionnel, Monsieur D. contestant les plaintes et attestations des clients.

Ce courrier est reproduit ci-dessous car il indique bien la non-compréhension de Monsieur D. quant à sa fonction de coordinateur¹¹ :

« Monsieur,

Nous revenons vers vous dans le cadre de cette affaire.

Nous avons soumis à notre affilié le dossier de pièces nous fourni.

Sachez que notre affilié conteste la teneur de ces documents, dont certains semblent avoir été montés de toutes pièces.

Ainsi, Monsieur : M. conteste être l'auteur du courrier rédigé le 27 mars 2019 !

Les autres documents sont également des allégations sans fondement.

De manière détaillée, il est à noter que :

- La comparaison du chiffre d'affaires entre 2018 et 2019 est malaisée compte tenu de l'entrée en fonction de notre affilié fin avril 2018 ;
- Notre affilié passait beaucoup de temps à réaliser des devis (lesquels étaient signés par son directeur avant envoi) et devait, à l'aide de son équipe, rectifier les erreurs techniques réalisées avant son arrivée ;

¹¹ Pièce 14, dossier demandeur

- Notre affilié a vendu 25 chantiers en 2019 outre ceux de 2018 ;
- Notre affilié n'a jamais postposé la fin de formation du stagiaire – n'en ayant d'ailleurs pas le pouvoir – seules quelques informations ont été sollicitées à ce sujet ;
- Notre affilié n'était nullement au courant de la mise en place d'un article 60 en collaboration avec le CPAS ; cela relevait de la compétence du service pédagogique géré par Monsieur M ;
- Les deux litiges sur chantiers ont été vendus avant l'arrivée en fonction de notre affilié et, pour l'un, géré par l'adjoint de Monsieur D ; et, pour l'autre, dont la gestion a été reprise par notre affiliée qui a dû faire face à divers problèmes.

De tout cela, il faut retenir que jamais le travail de notre affilié en lien avec le descriptif de la fonction, n'a été remis en cause et ce, avant la prolongation de son incapacité de travail, laquelle a manifestement provoqué le volte-face de votre cliente quant à la qualité des prestations de Monsieur D.

Nous maintenons dès lors l'ensemble de notre réclamation telle que stipulée via notre courriel du 04 novembre 2019 et vous prions de bien vouloir inviter votre cliente à régulariser la situation pour le 25 décembre 2019.

A défaut de ce faire, nous nous verrons dans l'obligation d'entamer la procédure judiciaire.

A titre strictement confidentiel, sachez que nous sommes disposés à débattre de la fourchette prévue à titre d'indemnité par la CCT 109.
... »

III. La position des parties

1. La partie demanderesse

Monsieur D. estime que l'employeur n'a pas suffisamment motivé les éléments concrets ayant justifiés son licenciement.

Par ailleurs, l'employeur n'avait aucun motif de le licencier donc, son licenciement est manifestement déraisonnable. Il est abusif car le motif indiqué sur le C4 met en doute son intégrité.

2. La partie défenderesse

L'employeur estime que les éléments fournis, à la suite de la demande de connaître les motifs du licenciement sont suffisants pour permettre à Monsieur D. de savoir pourquoi il a été licencié.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, en raison du comportement de Monsieur D. et du fonctionnement de l'A.S.B.L.

Quant au licenciement abusif, outre le fait que le caractère abusif n'est pas établi, Monsieur D. n'a pas subi de dommage autre que celui lié au licenciement.

IV. Fondement

1. L'amende civile - la motivation du licenciement

1.1. En droit

1.1.1. Le texte

L'article 38 de la loi sur le statut unique¹² a mis fin à l'application de l'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La CCT n° 109 du 12.02.2014, prise en application de cet article 38 de la loi sur le statut unique, vise en conséquence à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La procédure à suivre est fixée par les articles 4 à 6 de la CCT :

- le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ;
- lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4) ;
- par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sort ses effets. Lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1er de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente. Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi ;
- l'employeur qui reçoit une demande, conformément à l'article 4, communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5).

¹² Loi du 23.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, MB 31-12-2013, EV 01-01-2014

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. Pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

- par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 6).

L'article 7 sanctionne le non-respect des obligations de l'employeur :

- §1^{er} si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4, ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ;
- §2 l'amende prévue au §1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur ;
- §3 l'amende prévue au §1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 (licenciement manifestement déraisonnable).

1.1.2. Son interprétation

La CCT n° 109 n'a pas instauré une obligation générale de motivation a priori du licenciement mais bien une obligation de justification de celui-ci a posteriori et sur demande du travailleur licencié¹³.

La lettre recommandée devant contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, visée à l'article 5 de la CCT n° 109, est un document juridiquement distinct du formulaire C4.

Il s'agit de deux obligations distinctes découlant de deux législations différentes dont la logique veut qu'elles se confirment sur le fond¹⁴.

La procédure à respecter sur base de la CCT n° 109 vise des formes et des délais.

La forme exigée est l'écrit à notifier par lettre recommandée aussi bien dans la demande que dans la réponse.

¹³ M.STRONGYLOS, R.CAPART, G.MASSART, « Le statut unique ouvrier-employé, Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013 », Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2014, p.124

¹⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.208 contra S.GERARD, A.V. MICHAUX, E. CRAABELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà- de nombreuses questions ? » Chron.D.S. 2014, p.3, 144 et 145

La question de la sanction du défaut de l'usage formel d'un envoi recommandé est posée : s'agit-il seulement d'une question probatoire ou d'une formalité prescrite elle-même à peine de nullité ?

Une doctrine estime qu'il s'agit uniquement d'une formalité imposée à des fins probatoires sans que la CCT ne l'exige à peine de nullité¹⁵.

Une autre retient que le travailleur et l'employeur doivent respecter une procédure écrite formelle et des délais déterminés¹⁶.

Lorsque l'employeur décide de communiquer spontanément les raisons pour lesquelles il décide de mettre fin au contrat de travail, aucune forme particulière n'est imposée par la Convention concernant les modalités à respecter. Toutefois, la meilleure preuve consiste en un envoi par courrier recommandé ou une remise à la main mais avec copie signée pour réception par le travailleur.¹⁷

Si, après avoir réceptionné les motifs de licenciement, le travailleur demande des explications complémentaires, l'employeur n'est pas tenu d'y répondre.

1.1.3. « motifs concrets »

Par « motifs concrets », il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Il ressort en effet du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. »

Cela suppose donc un aperçu descriptif des fautes reprochées, de l'inaptitude du travailleur et/ou des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en des termes suffisamment clairs.

Ainsi que le relève le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, « si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire »¹⁸.

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise

¹⁵ S. GILSON et F. LAMBINET, « Et la motivation du licenciement fut l », B.S.J., 2014, p.7

¹⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.206

¹⁷ S. Gerard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S., 2014/03, pp. 144 et suivantes.

¹⁸ Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent à ce dernier de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

1.2. Application au cas d'espèce

La question essentielle est celle de savoir si l'employeur a communiqué les motifs justifiant le licenciement de manière suffisamment concrète.

L'employeur répond, le 26.08.2019, après avoir rappelé le motif indiqué sur le C4, soit que Monsieur D. n'a pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches inhérentes à la fonction et ce, tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques.

Cette réponse permet à Monsieur D. de comprendre les motifs du licenciement, en raison des réunions antérieures auxquelles il participait et au cours desquelles ces problématiques avaient été abordées.

Même si Monsieur D. n'est pas d'accord avec les motifs invoqués, estimant en outre qu'ils ne sont pas établis, il ne peut contester en avoir connaissance.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2. Le licenciement manifestement déraisonnable

2.1. En droit

2.1.1. Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

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 trois 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 n° 109 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.

2.2. Son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹⁹:

- 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 constitution²⁰.

Le rapport précédent la CCT n° 109²¹ mentionne :

« (...) »

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.

¹⁹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limai, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

²⁰ 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

²¹ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes

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 (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)²² 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 de coordination « ET » et non « OU », vide de sa substance la

²² 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

protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation, à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux²³.

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.²⁴

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 et 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'opportunité²⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de cassation, dans deux arrêts des 27.09.2010 et 22.11.2010²⁶ relatifs 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 rompre²⁷.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.²⁸

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

²³ 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

²⁴ V. VANNES et L. DEAR, ibid., page 141-142

²⁵ 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

²⁶ 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

²⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) - Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

²⁸ 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

substituer, à ceux de l'employeur, ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement²⁹.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs, le commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont, ou non, un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

2.3. La charge de la preuve des motifs de licenciement

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur le demandeur.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables – de les prouver...

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : *« Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables »*³⁰.

La question est donc de déterminer si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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.

La jurisprudence a été amenée à se prononcer sur la notion de raisons *« fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »* dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

La Cour de cassation a ainsi décidé :

1° que l'intérêt de l'entreprise n'est pas nécessairement distinct de celui de l'employeur, considéré en sa qualité de propriétaire de l'entreprise ; une diminution des charges financières, même privées, de l'employeur peut avoir une répercussion avantageuse sur le fonctionnement de l'entreprise³¹ ;

²⁹ 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

³⁰ Laurent DAER (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, 236 et s.),

³¹ Cass., 2 octobre 1989, Pas., 1990, 133

2° que n'est pas abusif le licenciement pour des motifs qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement du service, même si la réorganisation de ce dernier ne peut être imputée à l'ouvrier et si elle lui porte préjudice³².

Une doctrine autorisée³³ écrit :

« Par son arrêt du 2 octobre 1989, la Cour de cassation s'est (d'une doctrine divergente) écartée très nettement : « Attendu que l'intérêt de l'entreprise n'est pas nécessairement distinct de celui de l'employeur, considéré en sa qualité de propriétaire de l'exploitation ; qu'une diminution des charges financières de l'employeur pourrait avoir une répercussion avantageuse sur le fonctionnement de l'entreprise » (Cass., 2 octobre 1989, Pas., 1990, 133).

*La jurisprudence se caractérise par un refus de porter une appréciation sur les décisions économiques ou techniques de l'employeur. **Celui-ci est seul juge des nécessités de l'entreprise et de la valeur professionnelle de ses travailleurs** (C. trav. Bruxelles, 14 octobre 1991, Chron.dr.soc., 1993, 62 ; C. trav. Anvers, 17 avril 1986, R.D.S., 1986, 541 ; C. trav. Mons, 23 décembre 1994, J.T.T., 1995, 141 ; C. trav. Bruxelles, 21 mars 1994, Chron.dr.soc., 1996, 18). »*

L'employeur demeure seul juge de ces mesures de gestion, lesquelles perçues comme une donnée économique sont promues au rang d'une réalité inéluctable et ne peuvent donner lieu à un contrôle d'opportunité. » (C. trav. Mons, 29 juillet 1999, J.T.T., 2001, 50 ; dans le même sens, C. trav. Gand, 5 mars 1997, J.T.T., 1997, 433 ; C. trav. Liège, sect. Namur, 14^{ème} Ch., 19 novembre 1996, Chron. dr. soc., 1998, 67 ; GILLIAMS, S., « Een evenwichtsoefening van vrouwe justitia : dansen op de slappe koord tussen ontslagvrijheid en sociale bescherming. Overzicht van de evolutie met betrekking tot de toepassing van artikel 63, eerste lid, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten aan de hand van gepubliceerde en niet gepubliceerde arresten », J.T.T., 1996, 229-235, plus particulièrement 234-235 et les références 80 et 81).

Il en résulte que l'employeur est (pour reprendre les termes des décisions de justice citées ci-dessus) « **seul juge des nécessités de l'entreprise** » et, notamment, de l'opportunité de procéder (ou non) à des licenciements. Il n'appartient pas au juge de s'ingérer dans la gestion de l'entreprise et (quelle que puisse être la perception ressentie par le travailleur licencié) de se prononcer sur l'opportunité de la décision de licencier.

CLESSE et NEUPREZ, dans leur contribution précitée, écrivent (p. 191) :

« Hormis cette hypothèse, (il s'agit de licenciements de travailleurs afin de les remplacer par d'autres à des conditions financières plus avantageuses pour l'employeur), il est pour ainsi dire exceptionnel que le juge étende son contrôle au-delà d'une vérification de l'existence du motif allégué par l'employeur. »

Par ailleurs, les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être appréciées à la date du licenciement. La cour relève qu'un licenciement suivi, deux mois plus tard, de l'engagement de nouveaux travailleurs ne confère pas nécessairement un caractère abusif au licenciement de l'ouvrier demandeur, aux motifs que « La vie de l'entreprise est, en effet, pour une part imprévisible en manière telle qu'elle peut compter à un moment donné trop de personnel tandis que des commandes non prévues à la date du congé peuvent être apportées ensuite et même à une date rapprochée, justifiant un surcroît de travail et l'engagement de travailleur. Le seul fait que des travailleurs auraient été engagés

³² Cass., 14 mai 2001, Larcier Cass., n°702

³³ CLESSE, J., et NEUPREZ, V., « Licenciement et démission abusifs », *Orientations*, 1998, 188-195, plus particulièrement 190-191

deux mois après le licenciement de l'appelant ne signifie pas qu'à la date du congé, des nécessités économiques ne le justifiaient pas. La mauvaise santé d'une entreprise peut être le résultat d'erreurs de gestion : la Cour n'a toutefois aucune compétence pour pénétrer dans ce débat... »³⁴.

Aussi : « l'intérêt de l'entreprise ne se distingue en rien de l'intérêt professionnel de l'employeur, lequel peut commander le départ de tout salarié constituant une charge évitable. »³⁵.

Aussi : « L'importance des dettes de l'entreprise, les déclarations fiscales produites, l'absence de paiements des rémunérations des derniers mois démontrent que l'entreprise rencontre de graves difficultés économiques, ce qui exclut le caractère abusif d'un licenciement lié à cette situation. »³⁶.

En résumé :

- 1° l'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier pour raisons économiques ;
- 2° le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur ;
- 3° il faut apprécier la décision de licencier à la date à laquelle elle a été prise ;
- 4° si les arguments avancés par l'employeur apparaissent plausibles, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Une doctrine particulièrement autorisée va en ce sens³⁷.

2.3.1. En l'espèce

1) Dès le début des relations entre parties, des problèmes sont apparus en raison du comportement de Monsieur D., certes, bon travailleur mais piètre pédagogue.

Monsieur D. semble ne jamais avoir réellement compris dans quel type d'entreprise il travaillait.

Il ne s'agit pas d'une société axée sur la réalisation de profit à tout et n'importe quel prix mais d'une entreprise d'insertion de personnes en difficulté, insertion par la remise au travail.

Le « public » est donc constitué de personnes socialement plus fragiles, bien souvent sans compétences professionnelles particulières et qu'il est nécessaire d'encadrer.

Sans compétences, étant là pour apprendre, les délais de réalisation sont plus longs, les risques de malfaçons plus élevés.

³⁴ C. trav. Bruxelles, 6^{ème} Ch., 21 mars 1994, *Chron. dr. soc.*, 1996, 18

³⁵ C. trav. Mons, 1^{er} février 1995, *Chron. dr. soc.*, 1996, 21

³⁶ C. trav. Mons, 5^{ème} Ch., 21 février 1992, *R.D.S.*, 1992, 314 (chapeau)

³⁷ VANNES, V., et DEAR, L., *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruxelles, Bruylant, 2011, 271-304 ; CHUFFART, G., et AMERIAN, A., « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », *J.T.T.*, 2012, 65-68). En ce sens également, Trav. Dinant, 3^{ème} Ch., 7 décembre 2012, R.G. n°09/973/A (réorganisation interne de l'entreprise suite à la perte d'un gros cocontractant ; Trav. Namur, 3^{ème} Ch., 8 mars 2011, R.G. n°09/2587/A (chute vertigineuse du chiffre d'affaires à l'origine du licenciement)).

Les clients en sont conscients. Le prix des travaux est moins élevé qu'auprès d'une autre société, en raison de ces risques.

La rotation des stagiaires est donc plus rapide également.

2) Or, Monsieur D. établissait des devis, comme il le faisait avec sa propre entreprise, trop élevés par rapport à la qualité et au délai de prestation.

Dès lors, des clients se sont désistés³⁸ ou n'ont pas accepté les devis. Il s'en est suivi une perte de rentrées pour l'A.S.B.L., avec pour conséquence des difficultés pour l'entreprise³⁹.

3) Par ailleurs, Monsieur D. semble avoir la tête solidement accrochée sur les épaules, bref, être têtu et refuser les remarques des clients⁴⁰ et des membres de l'A.S.B.L. : refus de poursuivre des chantiers sous prétexte du non-paiement d'une facture (alors qu'il n'est ni l'entreprise, ni l'employeur, et que cette décision ne lui appartient pas)⁴¹.

4) Enfin, Monsieur D. n'a jamais compris que son contrat impliquait une fonction pédagogique, délaissant cet aspect à... qui voulait bien le faire.

Ainsi, en termes de conclusions, Monsieur D. précise :

« Il lui est reproché des manquements pédagogiques, alors que cela ne faisait tout simplement pas partie de ses tâches ni de ses capacités de décisions, mais relevait bien du service pédagogique ⁴² »

Or, cette compétence est expressément mentionnée dans le descriptif de fonction⁴³ auquel le contrat de travail renvoie⁴⁴.

Mais effectivement, à l'usage, il s'est avéré que Monsieur D. n'avait pas cette compétence.

Il en résulte, sans qu'il faille fustiger qui que ce soit, que l'engagement de Monsieur D. est, ce qu'on appelle communément, une erreur de casting.

L'employeur établit les griefs qu'il a à l'encontre de Monsieur D., le caractère manifestement déraisonnable du licenciement n'est pas établi.

3. Le licenciement abusif

Monsieur D. réclame 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il justifie sa demande par la publicité de son licenciement, dès lors que les mentions du C4 mettent en doute son intégrité et son honorabilité.

Il a, en outre, été licencié dans une période de fragilité due à son incapacité de travail.

³⁸ Pièce 12 dossier employeur

³⁹ Pièce 2 dossier employeur

⁴⁰ Pièces 3, 4, 6 et 7 dossier employeur

⁴¹ Pièce 3 dossier employeur

⁴² Conclusions additionnelles p.4

⁴³ Pièce 1 dossier employeur

⁴⁴ Pièce 2 dossier demandeur

3.1. Abus de droit

3.1.1. Les dispositions légales et jurisprudentielles

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci⁴⁵.

La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

Le travailleur licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif⁴⁶ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).⁴⁷

Le caractère abusif du licenciement ne se déduit donc pas de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.⁴⁸

Il est acquis que l'employeur est le seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.⁴⁹

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes⁵⁰ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré.

Ainsi et par exemple, un licenciement peut être abusif si il est établi qu'il intervient pour un motif futile, en jetant le doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur ou avec une publicité donnée au congé portant à la connaissance du personnel la raison invoquée à

⁴⁵ C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

⁴⁶ C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

⁴⁷ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

⁴⁸ C.T. Liège (Namur), 13ème ch., 23/03/2010, R.G n° 209/8735

⁴⁹ Idem qui se réfère à la jurisprudence constante de la C.T de Liège et de Mons notamment.

⁵⁰ « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

l'appui de la rupture du contrat⁵¹, de publicité dénigrante ou mensongère, en nuisant au reclassement professionnel du travailleurs.⁵²

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012⁵³ illustre les principes comme suit, notamment :

« (...) Ainsi a été jugé abusif le licenciement d'un employé fondé sur des motifs futiles ou fallacieux et assorti d'accusations de fraude infondée.

En portant des accusations graves à l'appui du licenciement et/ou en déposant une plainte à la légère pour asseoir sa conviction, alors qu'il s'avère que les faits ne sont pas établis, l'employeur commet une faute rendant le licenciement abusif (...) »

Une plainte déposée avec légèreté porte atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur

(Cf. Cour trav. Liège, 2^e ch., 26 novembre 2012, R.G. n°30.303/01). Par contre, lorsque le dossier établit des vols et que la plainte a pour objectif d'obtenir la preuve que d'autres vols ont été commis, la plainte n'est pas source d'un abus (Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 décembre 2003, R.G. n°32.226) »

3.1.2. Le texte de la CCT n° 109 : la question du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de celle liée au licenciement abusif

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

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.

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.**

3.1.3. Son interprétation

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n° 109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur, en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également

⁵¹ Idem référence 2

⁵² C.T. BXL, 03/01/2012, 4^{ème} ch., RG 2010/AB/842

⁵³ C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage, ainsi que l'ampleur du dommage subi.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs... le commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances, et non au motif, de la rupture peut donc toujours être invoqué, ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage, ce qui exclut toute interdiction de cumul.

3.2. En l'espèce : les circonstances du licenciement sont-elles abusives ?

Les arguments soulevés pour justifier le caractère abusif du licenciement ne sont pas crédibles sauf à considérer que la délivrance d'un C4 constitue une publicité destinée à dénigrer le chômeur...

Le C4 n'est pas destiné à faire l'objet d'une quelconque publicité et est remis exclusivement à l'organisme de paiement et à l'ONEm, soit à des fonctionnaires liés par le secret professionnel.

Par ailleurs, le C4 mentionne « ne convient pas à la fonction de coordinateur » ce qui ne constitue nullement une mise en cause de l'intégrité et l'honorabilité de Monsieur D.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

4. Les dépens

L'article 1017 du code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles (579, 6°,) 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré. Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

Monsieur D. demande à ce que l'indemnité soit réduite à son minimum.

L'article 1022 du code judiciaire dispose que :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point.

Lorsque plusieurs parties bénéficient de l'indemnité de procédure à charge d'une même partie succombante, son montant est au maximum le double de l'indemnité de procédure maximale à laquelle peut prétendre le bénéficiaire qui est fondé à réclamer l'indemnité la plus élevée. Elle est répartie entre les parties par le juge.

Aucune partie ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour l'intervention de l'avocat d'une autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure. »

Monsieur D. n'invoque aucun élément relatif à sa situation actuelle qui permettrait de déterminer la situation financière des parties.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,
Le tribunal,

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935 ;

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande et la dit NON fondée ;

Déboute Monsieur D de ses prétentions ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement ;

Condamne Monsieur D. aux dépens liquidés à 1.320 €, étant l'indemnité de procédure, et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

....., Vice-Présidente
....., Juge social représentant les employeurs
....., Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de , Greffier

..... Greffier social représentant les employés social représentant les employeurs Vice-Présidente

Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du **24/06/2021** de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par , Vice-Présidente, assistée de Greffier, qui signent ci-dessous

..... Greffier Vice-Présidente