



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2021/ 2006
Date du prononcé 24 juin 2021
Numéro du rôle 20/158/A
En cause de : D / ACCUEIL MOSAN A.S.B.L.

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 des régularisations barémiques et aux indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable

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

En cause de :

Madame D

Partie demanderesse

Comparaissant personnellement, assistée de son Conseil, Maître

Contre :

L'ACCUEIL MOSAN A.S.B.L., inscrite à la BCE sous le n° 0445.116.271, dont le siège social est sis à 5000 NAMUR, Avenue de la Marlagne, 205

Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître .

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 21.02.2020,
- 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 18.08.2020,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 03.11.2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe le 17.01.2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, déposées le 24.03.2021,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 22.04.2021,
- les dossiers des parties ;

Vu le PV de l'audience ;

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. Les différents chefs de demande

La partie demanderesse demande au tribunal de :

- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 26.065,13 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n° 18 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement, ou, à titre infiniment subsidiaire la somme provisionnelle de 10.500,00 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n°13 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts oratoires au taux légal à compter des échéances de paiement.
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 4.399,59 € bruts à titre d'arriérés de rémunération (sursalaire) correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n° 18 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement, ou, à titre infiniment subsidiaire la somme provisionnelle de 1.900,00 € bruts à titre d'arriérés de rémunération (sursalaire) correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n°13 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement.
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 5.618,42 € bruts à titre d'arriérés de pécules de vacances correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n° 18 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement, ou, à titre infiniment subsidiaire la somme provisionnelle de 2.400,00 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant à la régularisation barémique calculée sur base de l'échelle n°13 (sous-CP 319.02) du 21 juin 2012 au 25 février 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement.
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 1.901,59 € bruts à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 3 mois et 18 semaines, sur base de la différence entre l'échelle n°18 et l'échelle n°10, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 25 février 2019, ou, à titre infiniment subsidiaire la somme provisionnelle de 800,00 € bruts à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 3 mois et 18 semaines, sur base de la différence entre l'échelle n°13 et l'échelle n°10 (sous-CP 319.02) à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 25 février 2019.
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 12.121,56 € (2.663,63 € x 13,92 x17/52) ou, subsidiairement (barème 13) 10.982,14 € (2.413,25 € x 13,92 x17/52) ou, à titre infiniment subsidiaire (barème 10) 10.443,61 € (2.294,91 € x 13,92 x17/52), à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 25 février 2019.

- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 1,00 € à titre de toutes sommes restant dues du fait de la relation de travail, de son exécution et/ou de sa rupture, et notamment les arriérés de primes sectorielles et autres avantages rémunératoires, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement.
- Ordonner à la partie défenderesse la délivrance des documents sociaux et fiscaux sur base des condamnations à intervenir, dans le mois du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 5,00 € par jour de retard et/ou par document manquant, à compter de la signification du jugement.

II. Les faits¹

Le contrat initial – remplacement – ayant pris cours le 21.06.2012

Madame D. (ci-après Madame D.), a été engagée par l'A.S.B.L. ACCUEIL MOSAN, dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à partir du 21 juin 2012 (remplacement de Madame F. en incapacité de travail).

Madame D. était employée en qualité d'éducatrice « classe II B ».

Selon l'article 4 de son contrat de travail :

« A la date du présent contrat la rémunération convenue pour un temps plein est fixée à 1.879,08 euros bruts par mois, correspondant à la fonction 10 des barèmes de la commission paritaire 319.02 (temps plein = 2105,75) Ancienneté reconnue: 0 mois »²

Les tâches à réaliser sont, toujours selon le contrat : *« accompagnement dans les actes de la vie journalière les résident(e)s, ce compris les aspects relevant de l'hygiène de la personne, de l'habitat, des loisirs etc... ».*

L'avenant au contrat de travail signé le 07.03.2016

Dans cet avenant, les parties ont acté qu'elles étaient engagées dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée³.

Madame D. continue à être occupée en qualité d'éducateur « classe II B ». L'avenant précise en effet que les conditions de travail et de salaire restent inchangées *« et sont établies sur base des décisions de la commission paritaire 319.02 »*⁴.

La place de Madame D. au sein de la structure

L'A.S.B.L. ACCUEIL MOSAN (ci-après l'employeur ou l'A.S.B.L.) gère des institutions spécialisées dans l'accompagnement et l'hébergement d'adultes en situation de handicap et a plus particulièrement pour but l'aide effective par l'occupation, l'apprentissage et la réadaptation dans le sens le plus large et sous toutes ses formes des

¹ Ceux-ci sont repris de l'exposé établi par la partie défenderesse, après vérification selon les pièces produites

² Pièce 22 dossier défendeur

³ Pièce 23 dossier défendeur

⁴ Pièce 23 - article 2 dossier du défendeur

personnes adultes atteintes d'un handicap mental auquel se trouvent associés ou non d'autres déficiences.

L'A.S.B.L. dispose et organise les services suivants :

- SRA⁵ la Marlagne ;
- SRNA⁶ la Caracole⁷;

Madame D. était affectée au sein de la résidence « la Caracole ».

Tous les éducateurs au sein de cette institution sont des éducateurs classe II, à l'exception d'un employé qui avait la responsabilité particulière de la gestion des dossiers médicaux des résidents, des contacts avec la pharmacie ainsi qu'avec les médecins traitants, et donc, qui avait la qualité d'éducateur classe I. Tous les éducateurs classe II ont les mêmes tâches à exécuter.

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, différents reproches/dysfonctionnements vont être reprochés à Madame D.

II.A. Un premier avertissement lui est adressé le 06.04.2017

« Madame,

Faisant suite aux événements du mardi 4 avril 2017, j'ai le regret de vous informer que je vous inflige un avertissement.

Cette sanction est due à une attitude non professionnelle sur votre lieu de travail qui déstabilise vos collègues et les bénéficiaires du service La Caracole, 15 chemin de la Caracole à Namur.

Je vous rappelle que vous n'êtes pas autorisée à demander à un collègue de rester à vos côtés sauf si la situation des bénéficiaires du service le justifie. Les événements de mardi soir ne justifiaient pas que votre collègue reste après 20h, ni qu'elle modifie son organisation en après-midi, la situation étant calme lors de son départ pour activité.

De plus votre attitude sur le lieu de travail (crier, pleurer, verbaliser que vous avez envie de quitter le service) sont inadéquats dans les relations de travail. Une telle attitude induit un climat de tension et de stress tant auprès de vos collègues et membres de services extérieurs que de nos résidents déjà fragilisés par leur situation de handicap.

Je me dois, en tant que directrice de l'Accueil Mosan, de garantir que nos bénéficiaires soient encadrés par des personnes solides, ce qui ne semble pas être votre cas actuellement.

Depuis plusieurs semaines, votre responsable d'équipe et moi-même avons tenté d'attirer votre attention sur un état de fatigue, de tension afin qu'une solution puisse être trouvée en vue de garantir votre bien être mais également le bon fonctionnement de notre institution. En tant qu'employeur je me dois d'être attentive à votre bien-être au travail mais également à la sécurité et à la prévention de la maltraitance de nos bénéficiaires.

Cet avertissement a donc pour objectif de vous sensibiliser au fait que votre attitude inadéquate due à votre état actuel (fatigue, énervement et relation tendue envers un

⁵ Service résidentiel pour adultes handicapés

⁶ Service NON résidentiel pour adultes handicapés

⁷ Institution non subsidiée par l'AVIQ

bénéficiaire) peut avoir des conséquences (comme celles de mardi) qui ont des répercussions et qui pourraient conduire à votre licenciement.

J'espère que cette première mise en garde vous permettra de faire le point sur votre situation et je ne peux que vous encourager à vous faire aider dans ce cheminement.

Vous souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma considération »⁸.

II.B. La nouvelle mise en garde est formulée lors d'un entretien du 23.01.2018

Le 23 janvier 2018 a lieu une réunion entre Madame D., Madame FO nouvelle responsable d'équipe et Madame DA directrice de l'association, pour évoquer en particulier l'attitude problématique de Madame D., laquelle avait un impact négatif, notamment sur les bénéficiaires de la résidence⁹.

Il est relevé que Madame D. « n'est pas très accueillante et manifeste facilement un état de fatigue (notamment par une attitude non-verbale peu agréable comme souffler ou se montrer peu souriante, fermée) ».

Madame DA Directrice de l'A.S.B.L., lui rappelle les attentes qui étaient placées en elle du fait de sa fonction :

« A partir du sens qu'il donne à ses actions quotidiennes, au travers d'un panel d'activités d'apprentissages, de stimulations individuelles, communautaires et/ou collectives, l'éducateur favorise le développement optimal du savoir-faire et du savoir-être des bénéficiaires. Il facilite la parole et/ou est le porte-parole de chaque bénéficiaire.

Au travers des activités journalières et de soins à la personne, l'éducateur donne du sens au quotidien en développant des relations, des échanges, des apprentissages tout en travaillant les notions de repères, d'attente, de respect des limites, de communication, de délégation, de socialisation, d'habilités motrices, de perceptions spatio-temporelles, de communication et de projection.

Il accueille les familles dans avec respect et adopte une attitude professionnelle (distance relationnelle, respect, non jugement de valeurs...).

Au sujet de l'organisation d'activités en journée :

Il propose, organise et anime une activité adaptée en fonction des horaires et du planning prévu. Il organise et anime les activités sous forme de projet en incluant les bénéficiaires dans la réalisation de celles-ci.

Il prévoit des activités qui répondent aux objectifs soutenus dans les Projets Educatifs Individualisés. En fonction des intérêts, des désirs, des besoins, des acquis et des compétences des bénéficiaires, il organise des activités de loisirs, de détente ».

⁸ Cet avertissement fait suite à des informations provenant de collègues de Madame D. et du chef d'équipe, Monsieur D.

⁹ Pièce 14 dossier employeur

II.C. Le rapport de constat de faits établi le 29.08.2018

Le 20 août 2018, Madame D. adopte à nouveau un comportement problématique, notamment vis-à-vis des bénéficiaires, selon le rapport établi par sa hiérarchie le 29 août 2018¹⁰.

« Vendredi 20 août, madame D. a assuré la prestation 7-16h.

Madame D. se plaint régulièrement de la charge de travail : accompagnement des bénéficiaires, rangement des courses livrées par solucious, accueil des médecins traitant d'un bénéficiaire, rédaction du cahier de communication ;

Elle s'est plainte à l'assistante sociale qui assurait l'organisation à la Marlagne ce jour-là. Par conséquent, celle-ci a pris la résolution de demande à madame S. qui prestait à la Marlagne de venir prester à la Caracole.

Pourtant lors de la réunion d'équipe du 24 juillet 2018 Madame D. a demandé l'horaire de congé à son chef de service : madame Fo, afin de pouvoir organiser son travail. Madame Fo qui est cheffe de service à La Caracole a accepté d'afficher ses congés du mois d'août fin juillet pour que les éducateurs puissent en prendre connaissance et anticiper leur travail comme l'avait souhaité madame D.

Par ailleurs, Madame D. s'est plainte à la maman d'un bénéficiaire du fait de ses difficultés dans l'organisation de son travail et a communiqué à cette date que des erreurs étaient commises dans l'horaire, elle lui a donné des précisions sur le fonctionnement de l'institution, lui a confié ses états d'âmes professionnels.

Je tiens à souligner que cette attitude n'est pas professionnelle car il est inutile de créer du stress chez les parents avec des renseignements erronés.

En outre, la connaissance d'événements ou autres relatifs au service doivent rester confidentiels.

Les éducateurs sont aussi libres d'organiser leur journée comme ils le désirent, rien n'est imposé.

Il est tout à fait possible d'appeler le médecin et de s'arranger avec lui pour ne pas perturber l'organisation lorsqu'il n'y a pas d'urgence et il est tout à fait réalisable de demander de l'aide aux bénéficiaires pour ranger les courses. C'est une activité qu'ils apprécient.

De plus, il y avait 5 bénéficiaires à accompagner ce jour-là. Ce sont pour la plupart des bénéficiaires autonomes qui sont demandeurs à se rendre utiles pour les tâches à remplir de leur maison.

L'effectif en personnel a été augmenté et l'horaire a été modifié de sorte qu'il y ait toujours 2 éducateurs le soir pour 11 bénéficiaires.

Pour assurer une prise en charge optimale des éducateurs, des étudiants ont été engagés pour le mois de juillet et août.

Nous sommes en effet, conscients des difficultés rencontrées quotidiennement par les éducateurs. Mais, le SRNA est un SAPS et la direction fait ce qu'elle peut pour obtenir des moyens supplémentaires.

J'estime en conséquence que 1 éducateur pour assurer l'accompagnement des 5 bénéficiaires est largement suffisant et que l'éducateur en service doit pouvoir gérer les situations difficiles et délicates. (Troubles du comportement d'un bénéficiaire).

¹⁰ Pièce 15 dossier défendeur

J'estime que l'attitude de madame D. est dommageable pour le service car elle est toujours « débordée » et l'organisation et la prise en charge des bénéficiaires s'en ressentent. Son attitude parfois arrogante envers la hiérarchie (couper la parole, hausser les épaules, refuser d'être interpellée par la direction pour des explications, prendre à parti ses collègues), n'est pas propice à une communication fructueuse et un comportement collaborant.

C'est d'autant plus dommage que madame D. a déjà été vue pour tous ces problèmes qui deviennent récurrents. ».

II.D. Le rapport de constat de faits établi le 03.01.2019

Nonobstant ces avertissements, l'employeur estime que Madame D. a continué à adopter des comportements problématiques vis-à-vis, notamment, de sa hiérarchie, ce qui a comme conséquence que, le 3 janvier 2019, Madame FC adresse la correspondance suivante à la directrice de l'association, Madame DA

« Ce mail pour te dire que j'ai eu une altercation avec F cet après-midi. En effet, elle s'est énervée par rapport à des comptes du plumier de P. Comme son ton était irrespectueux et impertinent, je lui ai demandé de me parler autrement. La stupéfaction, alors que je lui parle elle me nie et continue à compter tout haut comme pour m'envoyer paître. Là mon sang n'a fait aucun tour et je lui ai dit qu'il était bien beau qu'elle joue les victimes et se plaignent d'irrespect de la hiérarchie envers elle. Mais qu'elle ne respectait pas la hiérarchie, que son comportement ne faisait rien pour aider. Elle vient de rentrer, elle procure déjà une mauvaise ambiance dans le service. De plus, je lui ai déjà demandé de ne plus réaliser du travail de secrétariat en passant des heures dans le bureau, mais d'aider le collègue à l'accompagnement des bénéficiaires. Elle continue malgré tout. Je trouve que nous avons dans le service une personne qui ne tient pas compte des remarques, sans respect de la hiérarchie. Bref, elle persiste à faire comme elle veut. Moi, son attitude commence à perturber la ligne de conduite que j'essaie de tracer à la Caracole. Que penses-tu de l'attitude de cette éducatrice qui ose écrire au CA mais qui n'est pas droit au niveau travail ? Lors de la réunion mardi prochain je compte bien lui rappeler qu'elle n'est pas responsable des comptes et que l'utilisation de Pep's c'est ½ h lors de la prise de la prestation et ½ h à la fin. Je compte aussi utiliser la régularisation »¹².

Le 25.02.2019, Madame D. est licenciée moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 3 mois et 18 semaines.

III. La position des parties

III.A. La partie demanderesse

Madame D. estime que son diplôme de lauréat en flûte traversière et pédagogie musicale, délivré par l'institut supérieur de musique et de pédagogie (IMEP), est un diplôme de l'enseignement supérieur à orientation pédagogique. Dès lors elle a exercé une fonction devant être classée dans la catégorie d'éducateur de classe I.

¹¹ En réalité D. , erreur de plume

¹² Pièce 16 dossier défendeur

Madame D. estime que son licenciement repose sur les revendications salariales qu'elle avait fait valoir auprès de l'A.S.B.L.. Elle réclame le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines.

III.B. La partie défenderesse

L'employeur expose que dans son travail :

«

- Madame D. adoptait des attitudes non professionnelles ;
- L'attitude de Madame D. générait un climat de tension et de stress au sein du service ;
- Madame D. n'était pas très accueillante et elle manifestait sans raison valable un état de fatigue en adoptant une attitude non verbale peu agréable, comme souffler ou se montrer fermer... ;
- Madame D. se plaignait systématiquement d'un état de fatigue tant à ses collègues qu'aux bénéficiaires de la résidence ;
- Madame D. a communiqué à la maman d'un bénéficiaire des informations confidentielles sur l'organisation du service ;
- Madame D. partageait, en plein service, ses états d'âmes à la mère d'un bénéficiaire ;
- Madame D. adoptait une attitude qui était dommageable pour le service car elle était toujours « débordée » cela avait un impact sur la prise en charge efficiente des bénéficiaires ;
- Madame D. adoptait une attitude arrogante vis-à-vis de sa hiérarchie, ne respectant pas les directives qui lui étaient données... »

En ce qui concerne la régularisation barémique sollicitée, l'employeur estime que cette dernière ne dispose pas des compétences et diplômes adéquats.

Madame D. est titulaire d'un diplôme de lauréat en flute traversière et pédagogie musicale décerné par l'institut de musique et de pédagogie de Namur en juin 2002¹³.

Lors de l'entretien de fonctionnement de 2018, Madame D. a sollicité « une augmentation barémique sur base de son diplôme pédagogique »¹⁴, ce qui lui a été refusé car il lui était reproché un manque de compétences pédagogiques. Or, ce qui lui était justement demandé, c'était d'améliorer son accompagnement qui n'était pas assez pédagogique, mais essentiellement logistique (gestion du quotidien (repas, linge,...), pas dans l'apprentissage ou la stimulation avec l'utilisation de technique pour pallier aux difficultés intellectuelles des bénéficiaires (comme les pictogrammes par exemple, ...).

¹³ Pièce 2 de Madame D.

¹⁴ Pièce 28 dossier défendeur

Le 6 janvier 2019, Madame D. a interpellé de nouveau sa hiérarchie sur la question de la valorisation de son diplôme¹⁵.

Le 7 janvier 2019, Madame DA Directrice de l'A.S.B.L., a accusé réception de sa demande.

Le 17 février 2019, Madame D. interpelle une nouvelle fois sa hiérarchie sur sa demande de valorisation de diplôme.

Le 22 février 2019, le syndicat de Madame D. a adressé la correspondance suivante à l'A.S.B.L. au sujet de la régularisation barémique de cette dernière¹⁶ :

« Madame Da

Je suis interpellé par notre affiliée Madame D

Celle-ci s'étonne de ne pas recevoir de réponse à plusieurs envois de courriers électroniques, dont la plus ancienne remonte au 6 janvier.

Madame D. y porte notamment une réclamation quant à une revalorisation de son titre en tant qu'éducateur de niveau A1.

Des éléments en notre possession, il apparaît que la revendication de Madame D est fondée, tenant compte notamment de son niveau de diplomation et des réglementations en vigueur.

Dès lors, pouvez-vous prévoir de faire connaître votre position dans cette affaire à Madame D ?

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes sentiments les meilleurs ».

Quant au licenciement manifestement déraisonnable,

L'A.S.B.L. a dû faire face à des difficultés financières dues à la charge salariale importante. Le réviseur d'entreprise de l'association a attiré à plusieurs reprises l'attention de l'A.S.B.L. sur le fait que la charge salariale entraînait des pertes financières importantes.

Le 8 octobre 2019¹⁷, le réviseur d'entreprise confirme cet état de fait en indiquant ce qui suit :

« Madame la Directrice,

Comme suite à votre demande, je vous confirme que j'ai, effectivement, attiré, ces dernières années, l'attention de l'Assemblée Générale sur l'évolution du compte des résultats.

En 2018, l'A.S.B.L. a clôturé son exercice en affichant une perte de 48.485,17 EUR (contre un bénéfice de 28.232,43 EUR en 2017). Il faut toutefois relativiser le bénéfice de l'année 2017 qui était influencé par des résultats non récurrents (dons) à hauteur de 26.476,83 EUR, soit pratiquement l'intégralité du bénéfice de l'exercice.

Les difficultés rencontrées en 2018 proviennent principalement de l'évolution des frais du personnel (+ 7,1%) comparativement à la progression de la valeur ajoutée (+ 6%).

¹⁵ Pièce n°5 de Madame D

¹⁶ Pièce n°6 de Madame D

¹⁷ Pièce 3 dossier défendeur

Les frais de personnel représentaient, en 2018, 95,4% de la valeur ajoutée. Ce pourcentage est trop élevé et, d'après moi, il devrait idéalement se situer en dessous de 90%.

Comme je ne pense pas que la période actuelle soit propice à l'augmentation des subsides, j'ai insisté, auprès de l'Assemblée Générale, pour que des mesures soient prises pour ramener l'équilibre financier de l'association et, ainsi, permettre sa pérennité.

Malheureusement, j'estime que des économies significatives ne peuvent être réalisées que par une réduction des frais du personnel.

Je suis, bien évidemment, à votre disposition pour discuter de cet avis et je vous présente, Madame la Directrice, mes salutations distinguées ».

Ainsi, dans les rapports de 2016, 2017 et 2018¹⁸, le réviseur d'entreprise de l'A.S.B.L. relevait une augmentation croissante des frais de personnel, en précisant qu'à l'inverse, la valeur ajoutée diminuait, de sorte que la part des frais du personnel dans la valeur ajoutée augmentait, d'année en année. Il invitait l'A.S.B.L. à être attentive à cette tendance.

Lors du conseil d'administration du 15 janvier 2019, les difficultés financières que rencontrait l'association ont été évoquées et il a été décidé :

« Il a été fait échos à plusieurs reprises par le réviseur d'entreprise de la nécessité de diminuer les frais de personnel. Deux personnes (M^D et M^S) ont déjà reçu des avertissements et/ou recadrages de la part de M^{TP} et le licenciement de ces 2 TP est décidé. Il s'accompagnera d'une réorganisation des tâches et d'un engagement de personnes en temps partiels et CDD pour ne faire que des nuits, formules qui donnent plus de flexibilité à M^{TP} pour gérer les équipes et les horaires et diminue les frais pour l'encadrement nocturne »¹⁹.

Lors de l'AG du 29 janvier 2019 une réorganisation a été planifiée afin de tenter de freiner le déficit financier rencontré.

« Dans le cadre de ce changement progressif, le volet financier est réabordé. La décision de se séparer de deux collaboratrices qui ne donnaient pas satisfaction et une diminution d'un mi-temps de chef d'équipe a déjà été réalisé. Des contrats à temps partiels et à durée déterminée seront désormais privilégiés, car ils offrent plus de flexibilité, en gestion des horaires mais aussi financière. M^{TP} explique sa démarche et son intention de recentrer le métier d'éducateur. A titre d'exemple, avoir un éducateur pour passer la nuit n'est plus adapté et encore moins rentable. Tout le staff a participé et a eu l'opportunité de « postuler » pour tous les projets. Et très bonne chose, aucun projet n'a pas été délaissé et a reçu des « postulants »... ».

Ainsi, selon l'employeur, le licenciement de Madame D^{TP} repose, exclusivement, sur :

- l'économie significative que devait réaliser l'association en réduisant les charges salariales ;
- les attitudes problématiques adoptées par Madame D^{TP} durant son occupation, qui rendait la poursuite de la collaboration impossible.

Tous les membres du personnel ont été invités à une assemblée générale exceptionnelle prévue le 14 février 2019, au cours de laquelle le Président de l'association a présenté la

¹⁸ Pièce 33 dossier défendeur

¹⁹ Pièce 1 dossier défendeur

situation financière compliquée que rencontrait l'institution et la nécessité de mettre en place une réorganisation des horaires, notamment. Il a également signalé aux membres du personnel que la direction était mandatée pour la mise en œuvre des mesures décidées par l'assemblée générale du 29 janvier 2019.

En date du 25 février 2019, l'A.S.B.L. a, dans ce contexte, notifié son licenciement à Madame D. :

« Madame,

Nous vous informons par la présente de notre décision de rompre le contrat de travail que vous avez signé avec nous, et ce à partir de ce jour, le 25 février 2019.

L'indemnité de rupture qui vous est due, pour 3 mois et 18 semaines de rémunération, vous sera versée.

Ladite indemnité est assujettie aux retenues légales en matière de cotisation sociale et de précompte professionnel.

Nous vous proposons un accompagnement de reclassement professionnel. L'offre concrète vous sera adressée dans les 15 jours suivants. En conséquence, l'indemnité de préavis qui vous est due sera diminuée de 4 semaines »²⁰.

Madame D. a perçu une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 3 mois et 18 semaines. Sur le formulaire de chômage C4 délivré à Madame D., il est indiqué comme motif de licenciement : « nécessité économique »²¹.

IV. Fondement

IV.A. la revalorisation barémique

Madame D. a été engagée initialement à la fonction 10 des barèmes de la commission paritaire 319.02, avec une absence d'ancienneté.

L'avenant, étant un contrat à durée indéterminée, précise que les conditions salariales restent identiques.

IV.A.1. Les dispositions de la CCT du 16.10.2010

FONCTIONS	QUALIFICATIONS
Educateurs classe I	- les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'étude du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique, sociale ou paramédicale, à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste et du diplôme ou certificat d'aptitude pédagogique. - les éducateurs classe I qui, au 16 octobre 2003, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juillet 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et

²⁰ Pièce 11 dossier défendeur

²¹ Pièce 27 dossier défendeur

de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe I et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction.

Educateurs classe II

uniquement les éducateurs de la classe II déjà en service dans une institution agréée à la date du 1^{er} janvier 1976 porteur d'un des titres suivants:

- diplôme ou certificat d'une école ou d'un cours technique secondaire supérieur à orientation pédagogique, psychologique ou sociale
- brevet d'infirmier(e) ou de puéricultrice pour autant que celle-ci s'occupe d'enfants de 0 à 6 ans
- diplôme, certificat ou titre assimilé au moins du niveau de l'enseignement normal primaire pour autant que leurs titulaires s'occupent d'enfant de 3 à 6 ans
- diplôme de l'enseignement normal gardien
- les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997

Educateurs classe IIA

les porteurs d'un diplôme ou d'un certificat :

- en éducation de l'enfance (D3TQ)
- en sciences sociales appliquées (D3TQ)
- en techniques sociales (D3TQ)
- en éducation physique et animation socio-culturelle (D3TQ)
- d'aspirant(e) en nursing (D3TQ)
- en assistance en gériatrie (D3TQ)
- d'agent d'éducation (D3TQ)
- d'animateur (D3TQ)
- d'agent social (D3TQ)
- en sciences sociales et éducatives (D3TTR)
- les porteurs d'un diplôme ou certificat attestant la réussite d'une 7^e année professionnelle (D37P) en puériculture, aide familial(e) et sanitaire, assistance en gériatrie
- les porteurs d'un brevet de puéricultrice (D3P) pour autant que ceux-ci s'occupent exclusivement d'enfants de 0 à 6 ans
- les porteurs d'un brevet d'infirmier(e)
- les porteurs d'un autre diplôme ou certificat d'études secondaires supérieures techniques à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale, de plein exercice ou de promotion sociale
- les éducateurs qui, au 24 septembre 2002, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 juin 2002 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe IIA et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction.
- les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997
- les éducateurs classe IIB ayant 10 ans d'ancienneté dans cette fonction et qui, au 24 septembre 2002, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 juin 2002 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés dans un service visé à l'article 2, 11°, et totalisaient à cette date sept ans d'ancienneté dans cette même fonction
- les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997

Educateurs classe IIB

- les mêmes travailleurs qui postérieurement au 24 septembre 2002 viendraient à

être engagés dans un service visé à l'article 2,11° de l'arrêté du 9 octobre 1997

**Annexe II à la convention collective de travail du 16 décembre 2010
concernant le statut pécuniaire du personnel (Région wallonne : AWIPH et AED)**

Fonctions	N° de l'échelle	Echelle de référence
A. Personnel éducateur		
Educateur classe I	18	1/55-1/61-1/77
Educateur classe II	15	1/43-1/55
Educateur classe IIA	13	1/43-1/55
Educateur classe IIB	10	1/35
Educateur classe III	5	1/26
Chef-éducateur	21	1/66
Educateur chef de groupe	22	1/78S
Assistant Aide à la vie journalière	5	1/26

**Annexe III à la convention collective de travail du 16 décembre 2010
concernant le statut pécuniaire du personnel (Région wallonne : AWIPH et AED)**

n° fonction	1, 2 & 3	4,5,6 & 7	8	9 & 10	11	12, 13, 14 & 15
expérience	€	€	€	€	€	€
0	13.169,24	13.434,39	14.144,73	14.299,56	14.658,28	15.190,82
1	14.231,22	14.496,37	15.298,50	15.361,57	15.767,69	16.344,59
2	14.363,74	14.635,96	15.427,01	15.501,15	15.767,69	16.344,59

Contrairement à ce que déclare Madame D., on peut donc constater que l'échelle 10 existait toujours au moment de son engagement. Elle correspond à la fonction d'éducateur classe II B.

Pour bénéficier de la classe II A, le travailleur doit rentrer, notamment, dans les conditions suivantes :

« [...] »

- les porteurs d'un autre diplôme ou certificat d'études secondaires supérieures techniques à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale, de plein exercice ou de promotion sociale

- les éducateurs qui, au 24 septembre 2002, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 juin 2002 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe IIA et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction.

- les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997

- les éducateurs classe IIB ayant 10 ans d'ancienneté dans cette fonction et qui, [...]

- les mêmes travailleurs (classe IIB) qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997 »

Pour bénéficier de la classe I, il faut alors réunir les conditions suivantes :

« - les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'étude du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique, sociale ou paramédicale, à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste et du diplôme ou certificat d'aptitude pédagogique.

- les éducateurs classe I qui, au 16 octobre 2003, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juillet 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe I et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction »

La Classe II B a disparu le 24.09.2002 sauf pour les éducateurs ayant été engagés avant cette date²².

La question est de déterminer si le simple fait de posséder un diplôme suffit à justifier la rémunération liée à ce diplôme ou si la rémunération est liée au travail réellement presté.

En clair, si un travailleur est engagé pour un poste sous qualifié par rapport à son diplôme, a-t-il pour autant automatiquement droit à la rémunération liée au poste correspondant à son diplôme ?

Le montant de la rémunération à laquelle un travailleur a droit à titre de contrepartie du travail qu'il effectue en exécution de son contrat de travail, relève en principe de l'autonomie de la volonté des parties et est donc déterminé dans le contrat de travail. C'est le principe de l'autonomie de la volonté²³.

Toutefois, dans beaucoup de secteurs d'activités, des barèmes de rémunération déterminent la rémunération minimale à attribuer au travailleur selon la fonction exercée.

Ils comportent en général plusieurs échelles barémiques qui fixent la rémunération minimale à payer pour chacune des fonctions reprises dans la classification de fonctions²⁴.

Les échelles barémiques fixent donc le montant de la rémunération brute « de base ».

Pour percevoir la rémunération afférente à une fonction, les conventions collectives exigent souvent que le travailleur possède une certaine qualification.

Le fait d'être titulaire d'un diplôme ne signifie pas pour autant que le travailleur a droit à la rémunération prévue pour cette catégorie de personnel. Encore faut-il qu'il soit engagé pour exercer la fonction dont il réclame la rémunération²⁵.

²² Michel DAVAGLE, « L'accord non marchand wallon 2000-2006 », Courrier hebdomadaire du CRISP 2003/29-30 (n° 814-1815), pages 9 à 119

²³ Article 20,3° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

²⁴ DEGROS, A., « La protection de la rémunération », in *Guide Social Permanent*, Tome 5, Partie II, Livre II, Titre II, Chapitre II – 10, avril 2017, p.562, cité par le défendeur

²⁵ C.T. Liège, 20 septembre 1999, J.T.T., 1999, p.486

Il ne suffit donc pas qu'un travailleur soit détenteur d'un diplôme pour pouvoir automatiquement revendiquer la rémunération afférente à la fonction exigeant ledit diplôme : encore faut-il que le travailleur accomplisse, dans les faits, la fonction en question et non une fonction exigeant un diplôme inférieur.

Dans la sous-commission paritaire 319.02, « les échelles barémiques reprises dans les C.C.T. conclues au sein de la C.P. 319.02 font référence à la fonction exercée pour laquelle il est exigé une qualification professionnelle. Elles déterminent donc le montant minimum de la rémunération qui doit être accordée aux travailleurs »²⁶.

Les échelles barémiques sont, en C.P. 319.02, déterminées en référence « à la fonction exercée et non au diplôme dont peut se prévaloir le travailleur. Cela signifie que celui qui est porteur d'un diplôme ne peut revendiquer la rémunération prévue à l'échelle barémique que s'il exerce effectivement la fonction »²⁷.

Selon la Cour de cassation, pour percevoir la rémunération afférente à une fonction, le travailleur doit être engagé pour exercer la fonction prévue et l'exercer effectivement²⁸.

Il se déduit de cette analyse et de la jurisprudence citée que le fait que le travailleur occupe un poste pour lequel il est surqualifié n'a pas pour effet que l'employeur soit obligé de lui payer une rémunération en rapport avec son diplôme.

Ainsi, selon Michel Davagle²⁹ :

« Les échelles barémiques reprises dans les C.C.T. conclues au sein de la C.P. 319.02 font référence à la fonction exercée pour laquelle il est exigé une qualification professionnelle. Elles déterminent donc le montant minimum de la rémunération qui doit être accordée aux travailleurs. Il ne faut pas perdre de vue que ces échelles ne sont que la transposition dans une C.C.T. des échelles prévues, dans l'affaire qui nous intéresse, dans un arrêté de subventionnement de l'A.W.I.P.H. À la différence des échelles barémiques contenues dans les C.C.T., les règles de subventionnement déterminent une norme maximale, c'est-à-dire que les montants alloués aux travailleurs qui dépassent cette norme ne sont pas pris en considération par le pouvoir subsidiant, en l'occurrence l'A.W.I.P.H., pour déterminer la subvention à allouer. Comme nous venons de le préciser, les échelles barémiques sont, en C.P. 319.02, déterminées en référence à la fonction exercée et non au diplôme³⁰ dont peut se prévaloir le travailleur. Cela signifie que celui qui est porteur d'un diplôme ne peut revendiquer la rémunération prévue à l'échelle barémique que s'il exerce effectivement la fonction. Ainsi, un psychologue qui exerce une fonction d'éducateur ne peut revendiquer la rémunération de psychologue, mais bien celle d'éducateur. Il reste, comme l'a souligné justement la Cour de cassation, que celui qui exerce la fonction ne peut prétendre à cette rémunération que s'il possède le titre afférant à cette fonction. Cela nous conduit à dire que, pour percevoir la rémunération qui lui est due, le travailleur doit être engagé pour exercer la fonction prévue et l'exercer effectivement. À ce sujet, la cour du travail de Liège décide dans un arrêt du 29 juin 1999 qu'« un travailleur ne peut prétendre au paiement de la rémunération que s'il remplit les conditions pour l'obtenir et notamment s'il a effectivement rempli la fonction pour laquelle il prétend au paiement de ladite rémunération ». Les C.C.T. sectorielles conclues au sein de la C.P. 319.02 établissent, comme le fait

²⁶ Davagle, M., « Observations », J.T.T., 2011/19, n° 1103, pp. 308-309

²⁷ C.T. Liège, 20 septembre 1999, J.T.T., 1999, p. 486

²⁸ Cass., 16 septembre 1991, Pas., 1992, I, p. 46, R.D.S., 1992, p. 101 ; voir également en ce sens C.T. Liège, sect. Namur, 29 juin 1999, R.G. no 4896/94, in Davagle, M., « Observations », J.T.T., 2011/19, n° 1103, p. 308-309

²⁹ Analyse mentionnée par le défendeur - Davagle, M., « Observations », J.T.T., 2011/19, n° 1103, p. 308-309

³⁰ Souligné par le tribunal

également l'arrêté de subventionnement du pouvoir subsidiant, différentes catégories de fonctions d'éducateurs qui sont intitulées « éducateur classe I », « éducateur classe IIA », « éducateurs classe IIB » et « éducateurs classe III ». Cependant, contrairement à d'autres secteurs relevant du secteur non marchand (ex. : C.P. 329.02), les C.C.T. conclues au sein de la C.P. 319.02 n'explicitent nullement le contenu des tâches afférentes à ces différentes fonctions. Par ailleurs, on ne peut s'en référer à d'autres législations (exemple : dans le secteur de soins de santé) pour déterminer des tâches qui ne seraient réservées qu'aux travailleurs détenteurs d'une qualification déterminée (exemple : infirmier). Autrement dit, aucune règle objective ne permet de préciser qu'un éducateur porteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur à orientation sociale, pédagogique, sociale ou paramédicale doit être considéré comme « éducateur classe I » parce qu'il pose des actes qui sont réservés aux éducateurs classe I. Comme, d'autre part, un employeur peut engager un travailleur pour une fonction inférieure à ses qualifications, on constate que certains éducateurs sont engagés dans une fonction inférieure à celle à laquelle pourrait conduire leur diplôme. »

Jugé en ce sens, et dans d'autres secteurs :

« Aucune disposition légale n'interdit à un travailleur d'assumer une fonction inférieure à celle à laquelle il pourrait théoriquement prétendre en fonction du diplôme dont il est titulaire. Le niveau de rémunération doit être déterminé par la réalité des tâches exercées et non pas par le diplôme dont le travailleur est titulaire »³¹

Et que :

« Il s'est agi, pour les partenaires sociaux, de valoriser les porteurs de diplômes délivrés dans le cadre de l'enseignement à orientation sociale ou paramédicale. Les dispositions sectorielles instaurant le classement dans les fonctions d'éducateur ne stipulent pas que la détention d'un titre, d'un diplôme, avec ou sans expérience antérieure, confère automatiquement au travailleur le droit à l'échelle barémique correspondante, indépendamment de la hiérarchie interne, de l'organisation et de la distribution des rôles au sein d'une institution. En principe rien n'interdit d'occuper et de rémunérer un travailleur à des conditions inférieures à ses titres ou qualifications. En ce qui concerne les éducateurs, l'obtention du titre ou de la qualification est la condition sine qua non pour prétendre à une rémunération barémique correspondant à la classe supérieure à celle pour laquelle le travailleur est engagé. La réalisation de cette condition ne joue pas ipso facto, elle ne sort ses effets, au cours de l'exécution d'un même contrat de travail, que du consentement mutuel des parties. Si, ainsi que le soutient la demanderesse, le contenu de sa fonction n'a pas évolué et ne justifiait pas, en soi, son passage en classe IIA à dater du mois de septembre 2010, le barème de rémunération convenu au moment de l'engagement reste applicable pour la période antérieure (de novembre 2009 à août 2010) à défaut de commun accord sur une modification de cette condition essentielle du contrat de travail. L'on ne peut raisonner comme si la demanderesse disposait d'un droit automatique à une valorisation barémique du seul fait de l'obtention de son diplôme au cours de l'exécution de son contrat. Si le passage à une classification barémique supérieure ne se justifie ni par une évolution effective dans la fonction, ni par l'ancienneté acquise, il reste soumis à un échange de consentement »³².

Et Michel Davagle de conclure :

« Il ne pourrait en être autrement que si la C.C.T., ce qui n'est pas du tout le cas, prévoit explicitement que celui qui détient les titres afférents à une fonction doit nécessairement percevoir la rémunération afférente à cette fonction »

³¹ T.T. Hainaut, div. Tournai, 18 octobre 2019, R.G. 18/191/A, www.terralaboris.be

³² Tribunal du Travail Namur, 11 février 2013, R.G. 11/385/A, inédit

IV.A.2. Application à la situation de Madame D.

Les CCT concluent au sein de la commission paritaire 319.02 ne donnent aucun descriptif de fonction.

Qu'est censé faire un éducateur classe II par rapport à un éducateur classe I, aucune précision n'est fournie par les textes.

Madame D. a été engagée comme éducateur classe II et ses fonctions étaient principalement d'ordre ménagère. Tous les autres éducateurs étaient classe II également, sauf la personne qui coordonnait le staff, laquelle était reconnue comme éducatrice classe I.

Selon le contrat, les tâches de Madame D. étaient spécifiées comme « *accompagnement dans les actes de la vie journalière les résident(e)s, ce compris les aspects relevant de l'hygiène de la personne, de l'habitat, des loisirs etc... »*.

Elle ne réalisait que des tâches quotidiennes, à savoir :

- Faire les lessives ;
- Préparer des repas ;
- Ranger les courses livrées par Solucious ;
- Accueillir des médecins traitants des bénéficiaires ;
- Faire des sorties extérieures ;
- Rédaction du cahier de communication ;...

Cet état de fait n'est pas contesté par la demanderesse, puisque celle-ci a, lors d'une rencontre du 23 janvier 2018 avec sa hiérarchie, comparé sa fonction à celle d'une bonne mère de famille et listé les tâches suivantes ³³: lessive, repas, linge,...

Toutes ses activités se faisaient sous la supervision de Madame FONTAINE, responsable de l'équipe et éducatrice classe I. Cette hiérarchie entre Madame FONTAINE classe I et Madame D. implique nécessairement que celle-ci était de classe inférieure, soit la classe II.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV.B. Le licenciement manifestement déraisonnable

IV.B.1. En droit

IV.B.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.

³³ PV de la rencontre le 23.01.2018, pièce 14 dossier défendeur

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

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

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

Cette indemnisation n'est pas cumuleable 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.

IV.B.1.2. Son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ³⁴:

- 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.

³⁴ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

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 constitution³⁵.

Le rapport précédent la CCT n°109³⁶ 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.

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)³⁷ 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 :

³⁵ 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

³⁶ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes

³⁷ 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

- 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 CCT n° 109, en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU », vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation, à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux³⁸.

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.³⁹

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'opportunité⁴⁰, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

³⁸ 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

³⁹ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁴⁰ 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

La Cour de cassation, dans deux arrêts des 27.09.2010 et 22.11.2010⁴¹ 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 rompre⁴².

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁴³

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer, à ceux de l'employeur, ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement⁴⁴.

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.

IV.B.1.3. 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

⁴¹ 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

⁴² J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁴³ 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

⁴⁴ 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

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 »⁴⁵.

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'entreprise⁴⁶ ;

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 préjudice⁴⁷.

Une doctrine autorisée⁴⁸ 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

⁴⁵ 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.),

⁴⁶ Cass., 2 octobre 1989, Pas., 1990, 133

⁴⁷ Cass., 14 mai 2001, Larcier Cass., n°702

⁴⁸ CLESSE, J., et NEUPREZ, V., « Licenciement et démission abusifs », *Orientations*, 1998, 188-195, plus particulièrement 190-191

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 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... »⁴⁹.

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. »⁵⁰.

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. »⁵¹.

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.

⁴⁹ C. trav. Bruxelles, 6^{ème} Ch., 21 mars 1994, Chron. dr. soc., 1996, 18

⁵⁰ C. trav. Mons, 1^{er} février 1995, Chron. dr. soc., 1996, 21

⁵¹ C. trav. Mons, 5^{ème} Ch., 21 février 1992, R.D.S., 1992, 314 (chapeau)

Une doctrine particulièrement autorisée va en ce sens⁵².

IV.B.2. En l'espèce

Madame D. a sollicité, le 14 mars 2019, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement⁵³, courrier auquel l'employeur a répondu le 08.04.2019⁵⁴.

« Madame,

Suite à votre courrier recommandé du 14 mars 2019, je vous adresse des renseignements complémentaires sur le motif de votre licenciement réalisé pour raison économique en date du 25 février 2019.

L'Accueil Mosan A.S.B.L. tient une comptabilité analytique pour chacun de ses différents services. Pour rappel, plus de la moitié des activités de l'A.S.B.L. consistent en des services d'aide à la personne agréés mais non subsidiés par l'AViQ et dont la poursuite est rendue possible grâce au dispositif APE dont l'avenir n'est pas garanti.

Votre service La Caracole pointe une rentabilité décroissante depuis 2013 pour présenter un bilan déficitaire depuis 2016. Ce déficit ne fait que s'accroître encore en 2017 et 2018. Le bilan intermédiaire après 9 mois d'exercice montrait déjà une perte. Des mesures de réajustement budgétaire et financier s'imposaient pour une gestion saine, prudente et raisonnable de l'A.S.B.L. à court comme à moyen terme.

Espérant que ces explications vous permettront de mieux cerner les motifs de votre licenciement, je vous prie de recevoir, Madame Mes salutations ».

Jugé que

« Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé par le juge et non l'opportunité de la gestion de l'employeur. En l'espèce, les difficultés économiques et financières rencontrées par la société justifient que celle-ci repense sa stratégie commerciale et l'adapte aux besoins résultant de l'évolution de l'ensemble même du secteur HORECA à Bruxelles. Dès lors, le licenciement du travailleur, occupé en qualité de commis de bar, n'est ni manifestement déraisonnable, ni abusif »⁵⁵

Et que

« Un licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable lorsque, les nécessités de l'entreprise étant reconnues, l'employeur qui se sépare de certains de ses travailleurs laisse son choix être guidé par des raisons personnelles, ce choix des personnes relevant de la liberté de gestion de son entreprise »⁵⁶.

⁵² 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).

⁵³ Pièce 6 dossier défendeur

⁵⁴ Pièce 7 dossier défendeur

⁵⁵ C. trav. Bruxelles, 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592

⁵⁶ Trib. trav. Liège (div. Verviers), 11 décembre 2019, R.G. 19/1/A

Il résulte à suffisance des documents déposés et notamment des rapports du réviseur d'entreprise que l'A.S.B.L. était en situation plus que délicate au niveau financier, en raison des coûts salariaux en constante augmentation.

Le conseil d'administration a décidé d'une réorganisation complète de l'A.S.B.L.. Les horaires de travail ont été revus afin d'être plus efficaces et l'organigramme des fonctions a subi des remaniements. Cela a abouti à la suppression de 2 emplois temps plein, à la fin d'un mi-temps de remplacement pour congé thématique et au remplacement d'un responsable d'équipe temps plein pour un responsable d'équipe à mi-temps, outre un départ à la retraite.

Toute l'équipe éducative a été touchée par ces remaniements afin de maintenir la pérennité de l'A.S.B.L. et l'occupation des 28 emplois restant.

Il ne peut être reproché à l'employeur de licencier les 2 personnes qui avaient déjà fait l'objet d'avertissement et dont la qualité du travail ne donnait plus satisfaction.

L'argumentation de Madame D. qui estime avoir été licenciée en raison de ses revendications salariales n'est pas établie.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV.C. Les dépens

Madame D. liquide ses dépens à 2.400 € et la partie défenderesse à 3.000 €.

La demande de condamnation porte sur la somme provisionnelle de 50.106,29 €.

L'indemnité de procédure s'élève donc à 3.000 €.

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 Madame D. de ses prétentions ;

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

Condamne Madame D. aux dépens liquidés à 3.000 €, 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