

Numéro de répertoire : 2022 / 1096
Date du prononcé : 22/03/2022
Numéro de rôle : 20/663/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège
Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur R , inscrit au RN sous le n° domicilié à .

partie demanderesse, comparaisant par Maître

Contre :

L'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ, inscrite à la BCE sous le n° 0465.122.819, dont le siège social est établi à 5100 DAVE, rue St-Hubert, 84

partie défenderesse, comparaisant par Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 22/09/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 09/12/2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 22/02/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 12/01/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17/03/2021,
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27/04/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 18/06/2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 22/02/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits pertinents

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. Monsieur R a été engagé en qualité d'employé « coordinateur de l'approche sensoriel » par l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ à dater du 16-12-2019, et ce pour une durée indéterminée.

2. Entre le 21-12-2019 et le 05-01-2020, Monsieur Rⁱ a bénéficié d'un congé sans solde aux termes d'une convention de congé sans solde signée le 26-11-2019.
3. En date du 30-12-2019, s'est tenu un entretien entre la direction de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ et Monsieur Rⁱ

Lors de celui-ci, Monsieur Rⁱ fut interrogé sur son activité accessoire et notamment les services externalisés réalisés par la SPRLU HANDORI dont Monsieur Rⁱ est gérant.

4. En date du 02-01-2020, Monsieur Rⁱ sera licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le formulaire C4 reprend, comme motif de licenciement, ce qui suit: « *Écarts entre d'une part les éléments récoltés lors de la procédure de recrutement et d'autre part ce qui a été connu et constaté après l'entrée en fonction au niveau de l'éthique professionnelle, du profil et des qualités attendues* ».

III. Objet de la demande

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

Par conclusions déposées au greffe le 18/06/2021, Monsieur Rⁱ sollicite la condamnation de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ à lui payer un montant de 13.200 € net, à titre d'indemnisation en suite d'un licenciement manifestement abusif.

Monsieur Rⁱ sollicite, également, la condamnation de la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 €.

Il sollicite, enfin, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

IV. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 22-09-2020.

Elle est recevable pour avoir été introduite, devant la juridiction compétente, dans les formes et délai légaux.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

V. Discussion

a) Position des parties

Monsieur Fⁱ : estime que l'employeur a abusé de son droit en le licenciant pour des motifs qui étaient connus, ou en tout cas dont l'employeur pouvait avoir connaissance à la lecture de son CV, au moment de son engagement.

Il estime avoir subi un dommage financier (la différence entre les allocations de chômage perçues et la rémunération qu'il aurait gagnée s'il n'avait pas démissionné de chez son précédent employeur (l'ASBL

DOMAINE DE TAINIGNIES) jusqu'à la date où il a débuté une activité comme indépendant) et un dommage moral.

L'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ estime, quant à elle, qu'elle a eu connaissance du véritable profil de l'entreprise de Monsieur R , qui, contrairement à ce qui aurait été affirmé lors du recrutement, n'était pas une entreprise à finalité sociale. Lors de l'entretien du 30-12-2019, l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ a pris connaissance du fait que Monsieur R était le bénéficiaire économique final et que la société a fourni ses services à une ou plusieurs institutions avec lesquelles Monsieur R avait des liens contractuels étroits dont l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES dont il était le directeur.

Enfin, L'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ estime que si une faute devait être établie dans son chef, le dommage tel que décrit n'est pas en lien avec une faute de l'ASBL mais découle de la rupture proprement dite.

b) Position du Tribunal

Quant à l'abus de droit

En droit,

1. Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.
2. Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent¹.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

3. La charge de la preuve incombe à celui qui invoque l'abus de droit.

Le travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci n'est pas motivé ou s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire ou lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

Le travailleur doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

L'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit².

¹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN

² Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 410

4. L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts.

En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer.

Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « *ex aequo et bono* » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

En l'espèce,

1. Monsieur R[] était occupé par l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES, en qualité d'employé – Directeur, depuis le 10-10-2017.

2. Le 05-09-2019, il postulera pour un poste au sein de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ.

En annexe de sa lettre de motivation est repris son curriculum vitae.

Celui-ci laisse apparaître, entre autres, « *création en août 2016 d'une SPRL qui fournirait des biens et des services divers avec comme objectifs la mise au travail de personnes peu qualifiées, leur formation et accompagnement* ».

3. Lors de la phase de recrutement, Monsieur R[] subira un assessment.

Lors de cette assessment, Monsieur R[] va déclarer que « *La fonction qu'il occupe aujourd'hui ne correspond plus à ce qu'il veut faire car il n'est plus sur le terrain mais confiné dans un bureau. Il n'a plus le temps de parler avec les personnes alors que l'un de ses moteurs principaux est de travailler en équipe et de créer le contact tant avec les employés qu'avec les résidents* ».

4. Il démissionnera le 18-11-2019 et signera son contrat auprès de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ le 16-12-2019.

5. Monsieur R[] va prester 2 jours.

Il sera ensuite en congé sans solde à partir du 21-12-2019.

6. Alors qu'il est en congé sans solde, il sera convoqué à un entretien le 30-12-2019.

Lors de cet entretien, Monsieur R[] sera interrogé sur la société qu'il a créée.

Il va expliquer le statut de sa société et les services offerts par cette dernière. Il précisera que sa société « *fonctionne toujours un peu* ». Elle a un contrat dans un bâtiment sur Couvin jusqu'au 09-01 et des contrats avec des particuliers.

Enfin, il va s'avérer que la société a effectué des prestations pour l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES alors que Monsieur R[] en était le directeur salarié à l'époque.

7. Le Tribunal ne peut suivre la position de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ de dire que Monsieur R[] n'aurait pas été transparent sur le statut de son entreprise ou sur le bénéficiaire

de celle-ci dans la mesure où cela ressort expressément de son curriculum vitae (« *création en août 2016 d'un SPRL* »).

Le Tribunal estime qu'il appartenait à l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ d'interroger Monsieur R sur cette société avant l'entrée en service de ce dernier.

Le fait d'avoir interrogé Monsieur F sur son activité accessoire, alors qu'il venait d'être engagé et sans que l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ n'invoque un élément nouveau qui aurait suscité une interrogation particulière, démontre, à tout le moins, un défaut de prévoyance dans le chef de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ dans la phase précontractuelle.

Il n'est, en outre, pas établi que Monsieur R ; aurait caché ou menti sur l'existence ou les activités de son entreprise. Monsieur R répondra, par ailleurs, de manière tout à fait transparente, aux questions qui lui seront posées lors de l'entretien du 30-12-2019.

8. Le Tribunal considère, également, que l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ avait la possibilité, quand elle a constaté que l'entreprise de Monsieur R ; avait conclu des contrats de service avec l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES alors qu'il en était le directeur (ce qu'elle qualifie de problème quant à l'éthique professionnelle), de prendre une mesure moins préjudiciable que le licenciement.

Ainsi, l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES pouvait prévoir une interdiction formelle de travailler avec l'entreprise de Monsieur R ou mettre en place des procédures internes l'empêchant de prendre des décisions dans lesquels il y aurait eu, éventuellement, un conflit d'intérêt.

Il n'est également pas établi que Monsieur R , de par sa fonction de « coordinateur d'approches », aurait eu la possibilité de conclure ce type de contrat...

9. Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que la manière de procéder de l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ n'est pas celle qu'aurait adoptée un employeur prudent et diligent tant dans la phase précontractuelle que dans sa décision de mettre fin au contrat de travail.
10. Quant au dommage subi, le Tribunal ne peut suivre la position de Monsieur R : lorsqu'il chiffre son dommage à la différence entre le chômage perçu et la rémunération qu'il aurait perçu s'il n'avait pas démissionné. Il s'agit, en effet, d'un préjudice que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Par contre, le Tribunal considère qu'il a subi un dommage distinct, à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi précédent.

Le fait que Monsieur R souhaitait quitter son emploi à plus ou moins court terme n'influence pas l'existence d'un dommage en l'espèce.

Les difficultés rencontrées au sein l'ASBL DOMAINE DE TAINIGNIES, difficultés relayées par la presse, sont également sans incidence.

Le Tribunal évalue le dommage « *ex aequo et bono* » à la somme de 2.500 €.

Quant à l'exécution provisoire et le cantonnement

1. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice

de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

2. L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le Juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Monsieur R n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

PAR CES MOTIFS,

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

DIT la demande recevable et fondée dans la mesure de ce qui suit ;

CONDAMNE l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ à payer à Monsieur R la somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

CONDAMNE en application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, l'ASBL OEUVRES DES FRÈRES DE LA CHARITÉ aux frais et dépens de l'instance, liquidés par Monsieur R à la somme de 1320 €.

DIT le présent jugement exécutoire par provision, la faculté de cantonnement étant maintenue.

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

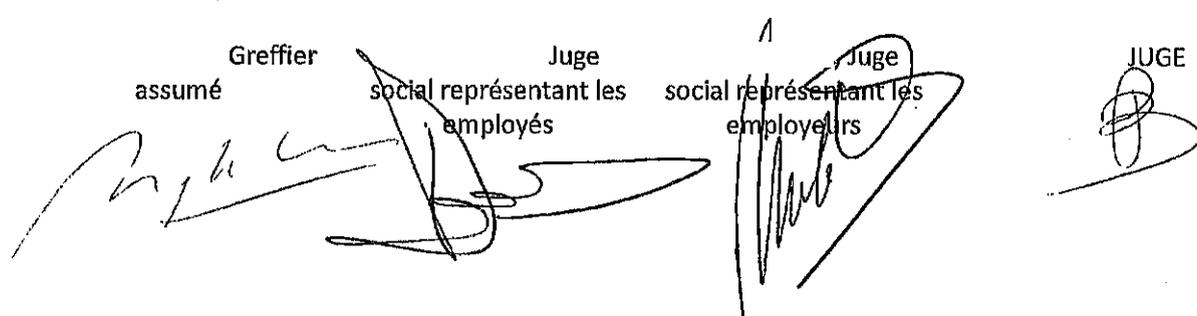
;, JUGE

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 assumé

Greffier assumé Juge social représentant les employés Juge social représentant les employeurs JUGE



Et prononcé en langue française à l'audience publique du **22/03/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par : JUGE, assisté de Greffier assumé, qui signent ci-dessous

Greffier
assumé

