



Numéro de répertoire : <b>2022 / 2215</b>
Date du prononcé : <b>28/6/2022</b>
Numéro de rôle : <b>21/63/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

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 :****Madame S'**

partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Madame D , déléguée syndicale de la CSC, dont les bureaux sont situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510, porteuse d'une procuration écrite

**Contre :**

**L'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON**, inscrite à la BCE sous le n° 0409.139.169, dont le siège social est établi à 5032 GEMBLOUX, rue Saucin, 66

partie défenderesse, comparaisant par Maître JACQUEMART Gaëlle, avocate à 5354 JALLET, rue Saint-Martin 10

---

**I. Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 12/1/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 19/2/2021 en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 24/5/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 2/6/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 23/8/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/11/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 24/2/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 31/3/2022,
- 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 24/5/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**II. Objet de la demande**

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

Par voie de conclusions de synthèses reçues au greffe le 24/2/2022, Madame S sollicite de dire la demande recevable et fondée et postule la condamnation de l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 2.760,43 € brut à titre de rémunération de 20 jours de congés extra-légaux pour l'année 2019 ;
- 2.625,99 € brut à titre de rémunération de 19 jours de congés extra-légaux pour 2020 ;
- 1 € provisionnel à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT 109.

Ces sommes augmentées des intérêts légaux à dater du 06/03/2020 et judiciaires ensuite.

Elle sollicite également la condamnation de l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relative à l'année 2020 et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater de neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Enfin, Madame S sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement des frais de l'instance en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fond d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

### III. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 12-01-2021.

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

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

### IV. Eléments de fait

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

1. Madame S sera engagée, en qualité de secrétaire de direction /assistante RH, au service de l'ASBL FORMATPME, devenue l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 17-09-2015 au 16-09-2016, à concurrence d'un temps plein (38 heures par semaine).

Son occupation se poursuivra dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 17-09-2016.

2. L'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON mettra fin au contrat de Madame S le 15-01-2020 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le motif repris sur le formulaire C4 est «*Insatisfaction quant à la réalisation de la fonction confiée*».

3. C'est dans ce contexte que sera introduite la présente procédure.

**V. Analyse du Tribunal****a) Position des parties**

Le litige porte sur deux points. Madame S                    estime être en droit de bénéficier de jours de congés extra-légaux pour 2019 (période de fermeture durant lesquelles elle était en incapacité de travail) et 2020 (périodes de fermeture situées après la rupture), estimant qu' il s'agit d'un droit acquis pour le personnel.

Elle en vaut pour preuve que Madame L                    licenciée également, a bénéficié du paiement des jours de congé extra-légaux au moment de son licenciement.

Elle estime que la modification du règlement de travail intervenue durant son absence pour maladie ne lui est pas opposable.

Elle estime, enfin, que son licenciement est manifestement déraisonnable et répond – justifie, point par point, les reproches mentionnés dans le courrier de rupture. Elle estime que son licenciement est lié à son refus de signer un avenant à son contrat de travail (passage à 39 heures).

L'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON estime, quant à elle, que Madame S                    n'est pas en droit de bénéficier des vacances extra-légales, s'agissant d'une pure libéralité. Elle estime également que le nouveau règlement de travail lui est opposable. Enfin, le licenciement est justifié par l'attitude de Madame S                    attitude qui perdure depuis quelques années.

**b) Position du Tribunal****o Droit aux congés extra-légaux**

1. Le centre IFAPME est fermé durant deux semaines à Noël, une semaine à Pâques et 5 semaines durant les grandes vacances.
2. Les parties s'accordent à dire que les travailleurs placent leurs 4 semaines de vacances légales durant les périodes de fermeture et qu'il reste, dès lors, 4 semaines de fermeture à combler.

En pratique, celles-ci sont comblées, en partie, par les jours fériés qui tombent durant les périodes de fermeture et les éventuels reports de jours fériés.

Pour le surplus, l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON comble les jours (via une note à l'ensemble du personnel chaque année) et a adapté, depuis peu, son mode de fonctionnement en modifiant le règlement de travail.

3. Le règlement de travail précise en son article 6 :

*« Les jours non travaillés sont fixés comme suit :*

*(...)*

*d) les jours de vacances offerts par l'employeur pour permettre la fermeture complète du centre pendant une partie des vacances scolaires conformément à l'article 7 du présent règlement de travail. Le nombre de jours offerts pour répondre à cet objectif de fermeture varie chaque année entre un minimum de 4 jours et un maximum de 8 jours. »*

L'article 7 précise :

*« Chaque année, les dates de fermetures collectives sont communiquées par l'employeur à chaque collaborateur au moyen d'une note écrite, et au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.*



*partie de ces vacances collectives seront en chômage involontaire durant cette période, sans rémunération à charge de l'employeur ».*

Le Tribunal constate à ce stade que, bien que le fait de faire reposer la charge de la fermeture collective sur l'ONEM dans ce cadre ne soit pas légal, le règlement de travail prévoit, en son principe, qu'aucune rémunération ne sera à charge de l'employeur durant la période de fermeture collective.

8. Madame S invoque, dès lors, un usage au sein de l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON.

À cet égard, le Tribunal relève que Madame S a bénéficié de 14 jours de congés extra-légaux en 2016, 20 jours en 2017 et 18 jours en 2018.

Il n'est donc pas question d'un droit à 4 semaines, le nombre de jours variant d'année en année.

Il reste qu'il semble « acquis » que l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON comblait le surplus des fermetures collectives, et le comble encore dans une moindre mesure dans le cadre du nouveau règlement de travail, par l'octroi de jours de congés extra-légaux.

9. À l'estime du tribunal, cet acquis ne fait, par contre, naître un droit au paiement des jours de congés extra-légaux que pour autant que le travailleur soit privé de rémunération de par la décision de l'employeur de fermer le centre IFAPME (fermeture collective).

Ainsi, un travailleur qui n'aurait, en toutes hypothèses, pas pu travailler les jours de fermeture (soit en raison de son horaire habituel, soit en raison d'une maladie) n'est pas privé de rémunération de par une décision de l'employeur et n'est donc pas en droit de bénéficier d'une rémunération pour la période de fermeture. Il en est de même du travailleur qui ne serait plus en fonction au moment de la fermeture.

Le Tribunal constate que :

- durant la fermeture de fin d'année 2019, Madame S était en incapacité de travail ;
- durant les vacances collectives de 2020, Madame S n'était plus sous contrat de travail.

Elle n'était donc pas privée de rémunération en raison de la fermeture du centre IFAPME.

10. Enfin, le seul fait qu'un autre travailleur ait pu bénéficier du paiement de jours de congés extra-légaux au moment de la rupture de son contrat de travail ne crée pas un droit au paiement dans le chef de Madame S
11. La demande est, au regard de ce qui précède, non fondée.

○ **Licenciement manifestement déraisonnable**

**En droit,**

1. La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.
2. L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le 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. »*

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

*« 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. »*

Selon la doctrine<sup>1</sup> :

*« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »*

Il a été jugé<sup>2</sup> que :

*« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :*

*1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.*

*2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)*

*Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »*

<sup>1</sup> Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

<sup>2</sup> Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

3. La charge de la preuve (article 10 de la CCT n°109) Incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur<sup>3</sup> :

*« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;*

*Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;*

*Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement ».*

4. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».*

#### En l'espèce,

1. Madame S est occupée par l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON depuis septembre 2015.
2. Il n'apparaît pas dans le dossier qu'elle aurait reçu un quelconque avertissement écrit durant son occupation.

L'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON ne semble également pas avoir mis en place un procédure d'évaluation de son personnel.

3. L'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON prendra la décision de rompre le contrat le 15 janvier 2020 et motivera sa décision en ces termes :

*« Chère Madame,*

*Nous avons le regret de vous confirmer la décision adoptée par l'ASBL de rompre le contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat, moyennant le paiement de l'indemnité de préavis légale. Le contrat prend donc fin ce 15 janvier.*

*Les documents de sortie ainsi que les sommes vous revenant vous parviendront endéans les délais légaux.*

*Notre décision est motivée, principalement, par les considérations qui suivent.*

*1. Vous avez été engagée le 17 septembre 2015 en qualité de «secrétaire de direction/Assistante RH» dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à raison de 38 h/semaine.*

*Vous avez ainsi repris les fonctions de Madame J. partie à la retraite.*

*Ces fonctions consistent notamment:*

<sup>3</sup> L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

- À être le « bras droit » du Directeur général et des Directeurs de centre pour la gestion des RH. Une confiance totale doit donc exister à l'égard de la personne qui occupe la fonction.
- À veiller à la gestion des tâches administratives de manière proactive.
- À gérer les dossiers de Validations des compétences. Vous n'avez pas repris cette tâche en mains, de telle sorte que Monsieur V a dû personnellement et seul gérer cet aspect.
- À assurer l'organisation des formations pédagogiques pour les formateurs, tâche dans laquelle vous ne vous êtes pas non plus investie, nécessitant d'avoir recours à un intervenant extérieur.

2. Comme vous le savez, plusieurs difficultés ont émaillé la relation de travail. Quatre de nos directeurs ont, faute d'amélioration, estimé devoir adresser une note de rapport en septembre 2018 concernant ce qu'ils estimaient constituer des manquements / fautes dans les relations professionnelles. Dans cette note, les Intéressés dénonçaient déjà une perte de confiance.

Nous avons souhaité privilégier le dialogue en vous invitant à être attentive au respect de vos tâches et responsabilités. Nous vous avons ainsi rappelé que votre fonction première était celle de soutenir la direction, de manière proactive, dans ses tâches de gestion administrative.

Notre ASBL revendique un type de fonctionnement basé sur l'écoute, le respect et la confiance. Nous mettons un point d'honneur au respect de ces valeurs et nous ne pouvons accepter des comportements qui ne s'inscrivent pas dans ce cadre.

3. Nous avons cependant été contraints de constater que les remarques ainsi émises par différents membres de la Direction étaient demeurées sans effet positif dans votre chef.

Nous avons en cours de contrat dû constater à regret notamment les points suivants :

**a) Confusion d'intérêts dans les démarches avec les travailleurs.**

Vous occupez le poste de secrétaire de Direction et êtes donc au service de la Direction Générale. Vous êtes donc en possession d'informations sensibles concernant les contrats des membres du personnel notamment. À plusieurs reprises cependant, vous avez pris l'initiative :

- o D'informer les membres du personnel des revendications qu'ils étaient selon vous en droit de faire valoir,
- o De convoquer des travailleurs et de vous entretenir avec eux à bureau fermé durant de longues heures, sans même en aviser la Direction ni lui faire rapport,
- o De remettre en cause publiquement les choix de la direction que vous vous deviez pourtant de soutenir.

Le tout en ignorant voire en décrédibilisant la Direction qui est pourtant en charge de la gestion des ressources humaines avec votre assistance administrative.

Certaines indiscretions de votre part nous ont également été relatées.

Pareilles attitudes ont bien entendu eu des répercussions sur la position affaiblie de la Direction à l'égard des membres du personnel mais également sur la réalisation des tâches qui vous étaient confiées (voir ci-avant).

**b) Nécessité d'équité entre les travailleurs**

Votre fonction implique certaines responsabilités et un rôle d'exemple également.

Pour des raisons historiques sur lesquelles il ne nous appartient pas en l'état de revenir, certains contrats ont été à tort conclus à raison de 38 heures semaine alors que le personnel bénéficie de jours de RTT octroyés durant les vacances.

*Il a donc été décidé de régulariser pour l'avenir la situation afin que, dans les faits, les prestations effectives et rémunérées, tenant compte des RTT, s'approchent de la réalité.*

*Les horaires ont été portés à 39 heures par semaine avec 6 jours de repos compensatoire compris dans la période de fermeture annuelle. Tous les travailleurs ont signé le document.*

*Vous avez catégoriquement refusé invoquant la notion de droits acquis. Nous ne pouvons vous contraindre à accepter l'avenant. En revanche, vous comprendrez que nous ne pouvons accepter que notre secrétaire de direction dont la fonction pourrait être qualifiée de poste de confiance et de direction bénéficie d'un régime horaire plus favorable que celui de n'importe quel autre travailleur. Cette attitude est également symptomatique du manque manifeste d'investissement dans vos fonctions, nonobstant l'importance de celles-ci.*

**c) Insatisfaction quant à la qualité et à la quantité de travail réalisé**

*Comme rappelé ci-avant, vous avez repris les fonctions Madame J. Nous avons dû assez vite déplorer un investissement nettement moindre et l'absence de prise en charge des validations de compétences ou de l'organisation pratique des formations, tâches que nous avons dû déléguer.*

*En 2018, vous avez accepté de prendre en charge le dossier mise en ordre RGPD. Ce dossier présente comme vous le savez, une réelle importance pour la protection des données du personnel, des bénéficiaires de nos services, de nos clients et partenaires. Vous avez à ce titre assisté à plusieurs réunions. Vous avez cependant rapidement délaissé ces tâches en ne participant qu'en partie aux réunions inter-centres, en n'apportant aucun retour en interne et en n'adoptant aucune mesure. En conséquence, notre ASBL n'est toujours pas en ordre à ce jour: elle ne dispose pas d'un tableau synthétique de collecte de données, ni de déclaration de confidentialité, les contrats n'ont pas été mis à jour par vos soins, etc. Les actions de promotion, l'envoi des newsletters etc. sont limités compte tenu de cette absence. Cette tâche va donc devoir être reprise en mains avec le stress que cela implique à nouveau et les frais externes qui risquent d'y être liés.*

*D'autres manquements ont également dû être constatés en lien avec la gestion de la boîte mail du centre de Gembloux ou encore de communication des documents de paie (exemple: de paie non communiquée en temps et heures).*

*Ces différents éléments ont des conséquences importantes quant à la confiance devant exister entre vous et la Direction, nous menant au constat qu'une poursuite de la relation de travail n'est plus possible pour des raisons tenant tant à votre aptitude et à votre attitude qu'aux nécessités de fonctionnement de service. (...) »*

4. Force est de constater que l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON invoque certains éléments sans que ceux-ci soient explicités ou précisés dans le temps (ex : Madame S remet en cause publiquement les choix de la direction que vous vous deviez pourtant de soutenir ou démontrer, certaines indiscretions nous ont été relatées, etc...) ou encore prouvés.
5. Le Tribunal va donc limiter son analyse aux éléments démontrés dans le dossier.

Ainsi,

- Le 16-03-2017<sup>4</sup>, le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédigera un rapport en suite d'un incident entre Madame S et Madame J

<sup>4</sup> Le second contrat est donc déjà en cours.

Ce rapport fait état du refus de Madame S d'aller vers une concertation en vue de régler le conflit existant.

Ce rapport, bien que nuancé quant aux responsabilités de chacun, mentionne que « *le style de communication* (de Madame S *est très direct. Elle laisse peu de place à l'écoute. Suite au questionnement de Madame J. concernant le certificat médical, Madame S aurait pu s'en référer à la direction et revenir vers Madame J. avec une réponse plus nuancée, qui aurait pu permettre de maintenir « son autorité » mais de tenir compte également des usages internes. Le fait d'interpeller Madame J. en présence de collègues et à l'accueil est clairement une intervention inadaptée.* »

- Le 4 mai 2018, Monsieur F. adressera un mail à Monsieur D, duquel il ressort « *Comme déjà signalé, le problème est bien plus grave et les comportements de S risquent d'apporter des dégâts collatéraux à notre organisation. Je vous rappelle quand même que J. (après 17 ans de service) a quitté notre asbl à cause d'une mésentente avec S (...).* »
- En septembre 2018, un rapport sera rédigé par Messieurs D., J. et J. F. VI intitulé « *Manquements et fautes dans ses comportements professionnels* ». Madame S. sans en contredire le contenu, indique que cette note a été rédigée pour les besoins de la cause et qu'elle n'en avait pas connaissance.

Force est de constater que, peu importe le contenu même de cette note, le 17-09-2018, Monsieur J. F. adressera un mail ayant pour objet « *entrevue de ce vendredi – rapport* » à Monsieur D. dans lequel il précise « *Comme convenu lors de notre entrevue de ce vendredi, vous trouverez ci-joint la synthèse des faits que nous<sup>5</sup> reprochons à Madame S. (...)* ». Le « nous » étant, Monsieur J. F., V. et D. (en CC du mail du 17-09-2018).

- Madame S. va solliciter l'intervention de conseiller en prévention aspect psychosociaux à l'encontre de Monsieur J. F. en décembre 2018.
6. Le Tribunal rappelle qu'il ne faut pas perdre de vue que la CCT n° 109 vise la conduite, et non la conduite fautive du travailleur, de telle sorte que le comportement d'un travailleur qui, bien que non fautif, impacte négativement l'entreprise constitue une cause légitime de licenciement au sens de la CCT n° 109.

Le Tribunal, au regard des éléments qui précède et sans examiner si l'attitude de Madame S est fautive ou non, sans examiner si l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON est responsable de la situation parce qu'elle n'aurait pas mis en place certaines choses, ne peut que constater que les relations de travail n'étaient pas sereines, d'un côté comme de l'autre.

Le Tribunal ne peut suivre l'analyse de Madame S. qui considère que le licenciement a eu lieu en représailles de son refus de signer l'avenant d'augmentation du temps de travail (39 heures + 6 RC) dans la mesure où il est avéré que les difficultés étaient présentes depuis bien avant cet incident.

7. En conséquence, il apparaît au Tribunal qu'un employeur *normal et raisonnable*, confronté à une situation où les relations de travail posent problème (que le comportement du travailleur soit fautif ou non ou qu'il s'agisse simplement d'une incompatibilité de caractère), ne peut que s'orienter vers un licenciement afin de préserver une ambiance sereine sur le lieu de travail.

<sup>5</sup> Le Tribunal souligne

De la sorte, le licenciement de Madame S . ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

La demande est, en conséquence, non fondée.

#### VII. Décision du Tribunal

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

**DIT** le recours recevable et non fondé.

En application de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> du code judiciaire, **CONDAMNE** Madame S . aux frais et dépens de l'instance, liquidés par l'ASBL CENTRE IFAPME NAMUR/BRABANT WALLON à la somme de 1.320 € (indemnité de procédure).

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

S. BINAME, Juge

J. L. MELARD, Juge social représentant les employeurs

Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés

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

C. ANGHELONE, Greffier  
assumé

Y. DEMOITIE, Juge  
social représentant les  
employés

J. L. MELARD, Juge  
social représentant les  
employeurs

S. BINAME, Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **28/6/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par S. BINAME, Juge, assisté de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. ANGHELONE, Greffier  
assumé

S. BINAME, Juge