

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 AVRIL 2020

Rôle n° 19 / 52 / A

Rép. n° A.J. n° 20/ 348

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

M

Partie demanderesse comparissant en personne assistée de : Mme Isabelle LEYMAN , déléguée syndicale, porteuse de procuration

Contre :

AID LA TREVE asbl, BCE: 0464.778.468, rue de la Californie, 16 à 6600 BASTOGNE

Partie défenderesse représentée par : Me LAMBIN Anne loco Me MAGEROTTE Yves , avocats

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire;

Vu la requête contradictoire introductive d'instance du 01.03.2019 ;

Vu le paiement au greffe de la somme de 20 € au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Vu les conclusions principales et additionnelles et de synthèse des parties, déposées dans les délais prévus dans notre ordonnance du 05.04.2019 sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 06.03.2020.

1. OBJET

La demande vise à obtenir condamnation de la défenderesse à payer à la demanderesse les sommes de :

- 2.086,01 € bruts à titre d'amende civile,
- 17.731,05 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 374,91 € à titre d'indemnité extra-légale en cas de maladie

le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires.

Elle tend également à obtenir la condamnation aux dépens de l'instance (20 € pour Fonds BAJ) et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

2. RECEVABILITE

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

3. FAITS

La partie demanderesse a été engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée le 21.03.1994 en qualité d'employée-formatrice par l'Asbl La Trêve, s'occupant entre autres, de l'insertion sociale et/ou professionnelle d'adultes - demandeurs d'emploi.

Par courrier recommandé non motivé du 12.03.2018, elle a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 20 mois et 15 semaines.

Au moment de son licenciement, elle comptait presque 24 ans d'ancienneté et était en incapacité de travail depuis le 22 janvier 2018.

Suite à la demande de son ex-travailleuse, l'employeur a motivé le licenciement, dans un courrier daté du 19 mars 2018, comme suit: « *Dégradation des relations de travail rendant impossible la poursuite de la collaboration au sein de l'ASBL* ».

Cette mention sera reprise sur le formulaire C4 daté du 30 mars 2018.

Par courrier du 20 mars 2018, la partie demanderesse a demandé une rencontre en vertu de l'article 66 du règlement de travail concernant le droit d'appel après licenciement : la tentative de conciliation a eu lieu le 16 avril 2018 mais elle n'a pas abouti.

La demanderesse conteste le licenciement intervenu le 12 mars 2018 au motif que la procédure prévues par la CCT n° 109 n'a pas été respectée et que la rupture de contrat est manifestement déraisonnable. Elle postule également à une indemnité extra-légale en cas de maladie.

4. DISCUSSION

4.1. L'amende civile

En droit :

La CCT 109 du 12 FÉVRIER 2014 concernant la motivation du licenciement prévoit :

- Article 3: « *Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

- Article 5 : « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».
- Article 7 : « §1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.
 § 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.
 § 3. L'amende prévue au §1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

Les termes « motifs concrets » ne sont pas décrits par le texte de la C.C.T. 109.

Tout au plus, le rapport au Roi précédant le texte précise-t-il en page 3 :

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

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier (...) ».

La notion de « motifs concrets » a été affinée par la doctrine et la jurisprudence.

Selon plusieurs auteurs, la communication des motifs « concrets » à l'origine du licenciement implique qu'une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite. Par contre, elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypée ¹.

Pour la jurisprudence ², la notion de « motifs concrets » :

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

¹ J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les employés et les ouvriers », Questions spéciales de droit social - Hommage à Michel Dumont, CUP, vol. 150, Larcier, 2014, n° 150, p.450; A FRY, « La C.C.T. n° 109: amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018 p. 46.

² TT Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. :15/222/A; TT Liège, div. Liège, 15 juin 2016, R.G. : 15/3374/A; TT Liège, div. Dinant, 9 novembre 2018. R.G. : 17/469/A, in terralaboris.be ; TT. Bruxelles, 30 janvier 2019. RG. 18/1093/A

Le Tribunal du travail du Brabant wallon a préciser : « Il faut que l'employeur soit suffisamment précis dans l'énonciation des motifs qui sous-tendent sa décision de mettre fin au contrat. En d'autres termes, pour satisfaire à l'article 5, il ne peut se contenter de généralités que le travailleur ne pourrait rattacher à aucun fait précis, ni, par conséquent, s'en défendre »³.

En l'espèce :

En date du 19 mars 2018, l'employeur adresse un courrier en réponse à la demande de l'ancienne travailleuse et motive le licenciement comme suit: « *Dégradation des relations de travail rendant impossible la poursuite de la collaboration au sein de l'ASBL* ». C'est cette mention pour le moins sibylline qui sera reprise sur le formulaire C4 rédigé le 30 mars 2018 .

La partie demanderesse estime que « *l'employeur ne pouvait pas faire une réponse plus abstraite et vague* ».

Force est de constater que, tant en terme de conclusions qu'en plaidoirie, la partie défenderesse n'aborde pas la question de la motivation concrète.

Pour sa part, le tribunal considère qu'une pareille réponse ne permet pas au travailleur d'obtenir et de connaître les motifs suffisamment précis de son licenciement, ni de pouvoir apprécier son caractère manifestement déraisonnable ou non.

A la lecture de cette phrase, il n'est pas possible pour la partie demanderesse de rattacher le grief à un ou des faits précis, ni, par conséquent, s'en défendre.

Le tribunal condamnera donc l'employeur au paiement d'une somme de 2.086, 01 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération, conformément à l'article 7 de la CCT n° 109. Ce montant n'est pas contesté par la partie défenderesse.

4.2. Le licenciement manifestement déraisonnable

En droit :

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

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

³ TT Brabant wallon, div. Nivelles, 20 juin 2019, R.G. : 16/2635/A cité par L.BERTRAND, Le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable, Coll JBC, Anthéms, 2020 p. 79

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 ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable 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 n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.⁴

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

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.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, 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 communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 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 dans le respect de l'article 4.

⁴ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve⁵.

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire⁶ et 1315 du Code civil⁷.

En l'espèce :

Condamné ci-avant à l'amende civile puisqu'il n'a pas respecté l'article 5, il appartient donc à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui démontrent l'absence de caractère manifestement déraisonnable de ce dernier, et ce conformément à l'article 10.

Le tribunal examine les griefs de l'employeur à l'égard de son ex-travailleuse :

- Peu de temps avant son incapacité de travail en janvier 2018, une altercation aurait eu lieu entre la demanderesse et sa directrice. L'employeur affirme que la demanderesse « *a crié sur sa responsable, effectué une poursuite de celle-ci dans les couloirs en heure de pause face à des stagiaires médusés* ». La demanderesse conteste ce fait invoqué par l'employeur.

Sur interpellation du tribunal quant à la production de témoignage puisque l'incident vanté aurait eu lieu devant de nombreuses personnes soit les stagiaires, la partie défenderesse précise qu'elle n'en dispose pas et ne saurait en fournir.

Par conséquent, le fait allégué n'est pas prouvé par l'employeur sur qui repose la charge de la preuve ;

Le 29 août 2013, un rapport d'entretien, signé par la demanderesse, fait état de ce qu'il lui est demandé d'« *être vigilante quant à son comportement, de se centrer sur son travail, de tenir des propos modérés en lien avec les valeurs institutionnelles, de limiter ses absences* ».

Ce document est un entretien de fonctionnement après une incapacité de travail de longue durée qui vise dans un premier temps à modaliser le retour de la demanderesse à temps partiel avec une évaluation prévue après 6 mois en vue d'« *organiser la suite* ». Les remarques sont générales, vagues et n'ont pas fait l'objet de suivi puisqu'aucune évaluation n'est déposée alors qu'elle était explicitement prévue.

Bien qu'il soit prouvé (l'entretien a eu lieu), le fait allégué est non pertinent vu l'ancienneté de l'entretien et l'absence de suites à ces rappels de principe d'ordre général ;

- En décembre 2015, un rapport de réunion fait également état de l'inadéquation du comportement de la partie demanderesse: interruption de cours, non-respect de règles de base devant les stagiaires qui leur sont pourtant par ailleurs enseignées comme primordiales dans le milieu professionnel. La partie demanderesse conteste ce fait invoqué par l'employeur. Bien que l'employeur prétend que ce document a été contresigné par la partie demanderesse, le tribunal constate qu'il n'en est rien : seuls les Dame ME et Sieur BI ont contresigné ce document.

A nouveau, les faits allégués ne sont pas prouvés par l'employeur ;

⁵ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

⁶ Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

⁷ Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le payement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

- Suite aux rencontres organisées avec le personnel, il a été fait part de l'ensemble des difficultés rencontrées avec la partie demanderesse. Elle en a été informée dans le courrier du 20 août 2018 en réponse à une interpellation de son syndicat: des attitudes inadéquates envers certains stagiaires; des relations de plus en plus tendues avec les collègues, une relation de confiance rompue et le fait de véhiculer des stéréotypes et préjugés inadéquats, tant avec les stagiaires qu'avec le personnel (propos racistes, discriminatoires). En outre, l'employeur invoque un écart trop important entre la charge de travail de la partie demanderesse et le temps y consacré. La partie demanderesse conteste ces allégations.

Le tribunal ne peut que constater que bien que ces éléments émaneraient des membres du personnel, aucun témoignage n'est déposé.

Par conséquent, les fait allégués ne sont pas prouvés par l'employeur ;

- In fine, suite au licenciement intervenu, l'employeur affirme avoir découvert que la partie demanderesse utilisait l'adresse de l'ASBL aux fins de trouver un job d'étudiant à son fils et que lors de la passation de commande auprès d'un fournisseur, elle choisissait la livraison de cadeau en lieu en place d'une réduction du prix.

Quand bien même la partie défenderesse prouverait ces faits, le tribunal considère que des faits découverts postérieurement ne sauraient motiver un licenciement survenu antérieurement à cette découverte. Tout au plus peuvent-ils venir en soutien de faits connus et établis lors du licenciement. Or, en l'espèce, la preuve de ces faits connus au moment du licenciement font défaut.

Au surplus, ces reproches découverts sont soit anciens (mail de 06/2017), soit non prouvés (cadeau plutôt que réduction).

Il résulte de l'analyse de ces griefs, que l'employeur échoue à apporter la preuve que le licenciement est motivé par l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A l'estime du tribunal, jamais un employeur normal, prudent et diligent n'aurait pris la décision de licencier la demanderesse.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due.

Le choix du montant de l'indemnisation (entre 3 et 17 semaines) dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

S'agissant en l'espèce d'un défaut de preuve du motif lié au comportement de la partie demanderesse, la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est impossible à apprécier objectivement.

Le tribunal retiendra un montant « médian » de 10 semaines à défaut de toute preuve de tout reproche durant près de 25 années d'occupation à l'exception d'un rappel de principe trop général 5 ans avant le licenciement et tenant compte de l'âge et de la fonction (formatrice) de la partie demanderesse .

Le quantum fixé à 10 semaines, se chiffre à 17.731,05 € (montant initial réclamé par la partie demanderesse, non contesté par la partie défenderesse) $\times 10/17^{\text{ème}} = 10.430,00$ € bruts.

4.3. L'indemnité extra-légale

La partie demanderesse postule la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme de 374,91 € à titre d'indemnités extra-légales en cas de maladie pour les mois de février et de mars 2019, qui ne lui a pas été versée .

Elle se fonde sur une convention collective du MOC octroyant aux membres de son personnel des indemnités extra-légales en cas de maladie et de décès.

La partie défenderesse n'aborde pas ce point que ce soit en terme de conclusions ou de plaidoirie.

Bien que la demanderesse affirme se fonder sur une CCT d'entreprise, elle ne dépose pas copie de cette convention ni son numéro d'enregistrement auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du ministère de l'emploi et du travail. Or, c'est le dépôt et son enregistrement au Greffe de cette direction qui confère la qualité de CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968.

La demanderesse dépose en pièce 13 de son dossier copie des pages 27 et 28 d'un « vademecum » intitulé « synthèse des règles applicables en matière de GRH ».

Par conséquent, la demande ne repose sur aucune base juridique démontrée.

Il ne saurait être fait droit à ce chef de demande.

Par ces motifs

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande recevable ,

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 2.086,01 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire, conformément à l'article 7 de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 12 mars 2018 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 10.430,00 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable conformément à l'article 9 de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 12 mars 2018 jusqu'à complet paiement ;

Rejette la demande de paiement d'une somme de 374,91 € à titre d'indemnités extra-légales en cas de maladie pour les mois de février et de mars 2019 à défaut de base légale ;

Condamne la partie défenderesse aux dépens de la partie demanderesse liquidés au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) versée au greffe : 20 € .

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

M.VIDIC, Juge président la chambre,
H.DEVILLERS, Juge social employeur,
D.CULOT, Juge social employé,

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier

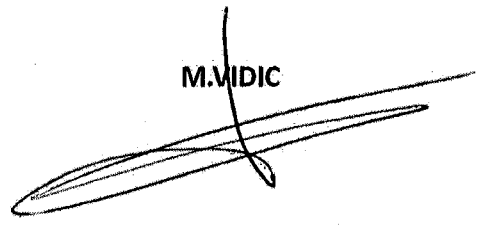
Les Juges sociaux

Le Juge président la chambre


C.SERET

H.DEVILLERS

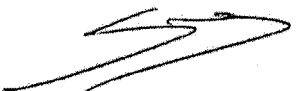
D.CULOT


M.VIDIC

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, du **27.04.2020** au palais de Justice, Placé C. Bergh, 7/4 par L.DUQUESNE, Juge président la chambre, remplaçant M.VIDIC, Juge légitimement empêché (art.782 bis du C.J.) assistée de C. SERET, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge président la chambre


C. SERET


L.DUQUESNE

Madame H.DEVILLERS, Juge social employer et Monsieur D.CULOT , juge social employé sont légitimement empêchés de signer le présent jugement au délibéré duquel ils ont participé (article 785 CJ)

Le Greffier


C.SERET