

numéro de répertoire

2022/ 590

date du jugement

02 mars 2022

numéro de rôle

R.G. : 21/ 100/ A



ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le

ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 02 MARS 2022.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 21/100/A

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame

I

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée de Maître Michel STRONGYLOS, avocat à LIEGE.

CONTRE :

MAISON MARIE LOUISE ASBL, inscrite à la BCE sous le numéro 0410.226.757

Ayant son siège à 4800 VERVIERS, Rue Sainte-Anne, 20.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Marc GILSON, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 21/100/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 25 février 2021, les conclusions et dossier des parties.

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

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 02 février 2022;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS

La Maison Marie Louise a pour objet social l'aide globale aux sans-abri, notamment par l'accueil, pour des séjours de courte durée, dans des logements de transit (maison d'accueil pour hommes et pour familles) ou dans des logements d'insertion (pour des séjours plus longs), outre un service d'accompagnement social, des ateliers occupationnels et une agence immobilière sociale.

Madame T a été occupée par l'ASBL MML, en qualité de coordinatrice pédagogique adjointe, à partir du 1^{er} mars 2011, suivant contrat à durée indéterminée et à temps plein, signé le même jour (p. 1 de son dossier).

Sa fonction est décrite comme suit :

"Elle coordonnera sous la responsabilité de Monsieur D. les équipes psychomédicosociales et assurera l'accompagnement psycho médicosocial des usagers des services offerts par l'association. L'employeur se réserve la possibilité d'affecter l'employée à d'autres travaux compatibles avec ses capacités professionnelles et à un autre siège, selon les nécessités de l'association."

L'organigramme de juin 2016 (p. 3 du même dossier) mentionne que Monsieur D. et Madame T dépendent directement du directeur et sont qualifiés de "coordinateurs pédagogiques" pour les deux centres d'accueil (hommes et familles) et le service d'insertion.

Chaque centre est sous la responsabilité d'un assistant social et le service insertion d'un responsable du service, en l'espèce Monsieur M.

Il existe également un comité pédagogique, composé du directeur et des deux coordinateurs (p. IV, 15 du dossier MML).

Aucune critique n'est émise quant au travail de Madame T. unanimement reconnu tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'ASBL, par le CA, le Directeur et ses collègues (voir notamment p. 4 et 5 de son dossier).

En juin 2017, Monsieur F. déclare à Madame T. des sentiments qui dépassent le cadre professionnel et lui fait des "avances" que celle-ci refuse.

Il existe, du côté de la MML, une sorte de consensus pour dire que ce ne fut "qu'un moment d'égarement" et que "l'incident" a bien vite été déclaré clos, tout étant rentré dans l'ordre sans "séquelles".

Ce n'est pas l'avis de Madame T. qui, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle (voir dossier de l'Auditorat), indique que le comportement de Monsieur F. est resté insistant et que devant ses tentatives d'évitement, leurs relations professionnelles se sont dégradées au point de devenir conflictuelles aussi bien avec elle qu'avec Monsieur D. qui la soutenait.

Les tentatives de ce dernier pour une conciliation en janvier 2019 n'ont pas abouti.

Dans ce contexte, les projets de restructuration se multiplient et sont vécus comme une volonté de les écarter de la coordination ou de supprimer cette fonction, à partir de 2019.

Divers projets de restructuration seront effectivement élaborés (voir sous farde IV, dossier MML) jusqu'à l'organigramme approuvé par le CA du 28 septembre 2020 (sous farde IV p. 8) auquel s'oppose Madame T. par l'intermédiaire de son syndicat puis de son conseil, estimant qu'il constitue une modification unilatérale de sa fonction, élément essentiel de son contrat de travail.

Cet organigramme indique que les maisons d'accueil hommes et famille ainsi que le service insertion sont désormais sous l'autorité d'un chef de service (à savoir Monsieur D. Madame T. et Monsieur M.) dépendant du directeur, assisté d'un directeur adjoint, appelé, à terme, à remplacer le directeur.

Le Comité pédagogique, composé des directeurs et des chefs de service, est maintenu (sous farde IV, p.9).

Le descriptif de fonction qui y est joint reprend :

"1) Organisation

... Le chef de service coordonne sur le terrain l'ensemble des activités du service en lien avec l'assistant social ou le chef éducateur.

Le chef de service soutient au jour le jour l'équipe et intervient en soutien du travail de l'assistant social dont il assure les remplacements.

Le directeur adjoint assure la coordination pédagogique entre les services en s'appuyant sur le travail des 3 chefs de service.

Le directeur adjoint intervient dans la procédure d'évaluation des séjours et des suivis.

Le directeur adjoint assume la responsabilité des exclusions en collaboration avec les chefs de service"

avec pour objectif le renforcement des équipes.

"3) Descriptif de fonction

... 2. Directeur adjoint : coordination pédagogique en s'appuyant sur les chefs de services, notamment par la participation au comité pédagogique

...

- Supervision des réunions d'équipe*
- Coordination entre les services : gestion du flux des usagers*
- il participe à l'évaluation des séjours et des fins de séjours : dérogation, avenant au contrat de séjour en insertion, avertissements suivant procédure à définir (2^{ème})...*
- Sauf situation d'urgence (principalement en maison d'accueil hommes), il prend, en lien avec les équipes, la décision de rupture du contrat de séjour*
- Supervision des conseils des hébergés*
- Participation au comité pédagogique*

- Gestion de l'environnement de l'ASBL tant du point de vue pédagogique que de la gestion au sens large en lien avec le directeur et les chefs de services ; collaboration avec les différents partenaires.

- Gestion de l'ASBL :

- Evaluation du personnel suivant procédure à définir avec le directeur et les chefs de service*

3. Chefs de services

- Coordination du service au quotidien dans tous ses aspects

- Débriefings*
- Gestion des entretiens d'accueil*
- Gestion des suivis et des accompagnements de l'équipe : PAI, évaluations, rapports sociaux, dérogation, avertissements et rupture unilatérale du séjour*
- Triangulation avec l'équipe en cas de situations problématiques*
- Gestion de projets collectifs et spécifiques : accompagnement de la parentalité, développement psychomoteur, atelier logement, activités occupationnelles...*
- Support de l'AS*
- Gestion des réunions d'équipe*
- Gestion des conseils des hébergés*
- Gestion de l'environnement en lien avec le travail de l'équipe : SAJ, SPJ, CPAS, avocats*
- Gestion des stagiaires*
- Evaluation des membres de l'équipe*

- Gestion administrative et évaluative du service : statistiques et rapports

- Gestion de l'environnement en lien avec l'ASBL et le directeur : relais social

- Participation au comité pédagogique" (C'est le Tribunal qui souligne). (sous farde IV, p. 10 MML).

Madame T est en incapacité de travail à partir du 1^{er} septembre 2020 (p. 11 de son dossier).

Le 23 septembre 2020, elle demande une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail auprès de LIANTIS, dirigée contre le directeur, Monsieur F.

Le 23 novembre 2020, Madame T (et Monsieur D) expliqueront leur démarche au C.A., à l'insu du directeur, afin de permettre à "Monsieur P" (Conseiller en prévention) "de poursuivre son investigation auprès de lui, en respectant le cadre défini par Liantis", en demandant un entretien que, pour des raisons similaires (ne pas interférer dans le processus et le travail du Conseiller en prévention), le Président du CA refusera (p. 14 du même dossier), malgré la réitération de la demande le 18 décembre 2020 (p. 18 du même dossier).

Le 4 janvier 2021, Madame T se présente à la MML pour reprendre ses fonctions, conformément à l'organigramme avalisé le 28 septembre 2020.

Monsieur B (directeur adjoint) s'est entretenu avec les intéressés, à tour de rôle, d'abord avec Madame T puis avec Mr D par la suite.

Madame T affirme que son bureau est toujours occupé par l'assistante sociale qui la remplaçait (ce qui a été confirmé par Monsieur F, interrogé à ce sujet à l'audience) et qui ne semble pas informée de son retour, ce qui ne contribue pas vraiment à la sérénité requise.

Le 21 janvier 2021, Madame T est licenciée, moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération, pour les motifs suivants :

"Depuis votre reprise du travail du 04.01.2021, nous devons constater que vous persistez à refuser de vous inscrire dans la nouvelle organisation du fonctionnement de l'ASBL et de l'organigramme qui en a résulté.

Vous prétendez vous opposer à la faisabilité de votre fonction dans ce cadre.

Les faits précis qui suivent doivent être relevés, de manière non exhaustive :

- Vous sollicitez de manière répétée auprès du Directeur adjoint l'organisation de réunions avec les responsables des services en dehors de la présence du Directeur*
- Vous formulez des critiques répétées envers le Directeur adjoint concernant le travail pédagogique réalisé pendant votre absence ces quatre derniers mois : certaines situations au sein du service, la gestion des AI, la dynamique de réunion*
- Vous manifestez un manque de collaboration à ce qui vous est demandé en qualité de chef de service, par exemple concernant la réalisation du rapport d'activité et l'élaboration de statistiques*
- Vous faites preuve d'absence de gestion en tant que chef de service : l'occupation des éducateurs au cours de la journée, la présence avec un partenaire extérieur (le Berceau)*
- Vous créez l'incertitude quant à la pérennité du poste qui est dévolu dans le cadre de la nouvelle organisation de notre ASBL*

Vous adoptez donc une attitude négative.

Vous remettez en question les réflexions et les étapes d'accompagnement en place au sein de l'ASBL depuis 4 mois.

Vous faites par ailleurs preuve d'une attitude exagérément autoritaire au Conseil des Hébergés, ce qui crée le malaise avec les familles.

Votre attitude crée une ambiance générale pesante et lourde.

Depuis votre retour, le climat de tension dans votre équipe est manifeste.

Les réunions tenues avec vous sont vécues difficilement par le personnel.

Celui-ci exprime sa peur et son découragement de voir que le travail réalisé ces derniers mois soit réduit à néant alors qu'il régnait un climat serein et bienveillant au sein de notre ASBL, tant pour le personnel que pour les usagers.

Vous ne semblez plus adhérer au projet de notre ASBL et à la fonction qu'il vous appartient d'y tenir, ce qui justifie donc notre décision... (p. II, 2 du dossier MML).

Ces motifs seront formellement contestés par le Conseil de Madame T par courrier du 5 février 2021, mais la MML maintiendra sa position et aucune conciliation ne sera possible.

Le 25 février 2021, Madame T introduit la présente procédure.

2. DEMANDE

Madame T réclame :

- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, la somme brute de 21.897,89 €
 - à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la somme nette de 3.000 €
 - à titre d'indemnité de protection, équivalente à six mois de rémunération, la somme 33.490,90 €
- ainsi que les dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 3.250 €

L'ASBL MAISON MARIE LOUISE s'oppose à la demande qu'elle estime non fondée dans son principe (aucune contestation n'est faite sur les montants réclamés) et sollicite la condamnation de la partie demanderesse aux dépens, liquidés à la même indemnité de procédure.

3. DISCUSSION

Il convient de remarquer que les modifications de fonction de Madame T ainsi que l'éventuelle rétrogradation qui en a résulté n'est pas discutée comme telle dans l'actuelle procédure.

Il convient également de remarquer que le rapport du conseiller en prévention n'a été déposé que le 15 mars 2021, soit après le licenciement de Madame T, de sorte qu'aucune mesure spécifique n'est envisagée à son égard et que le Conseiller en prévention ne prend pas formellement position sur l'éventuel harcèlement dont elle aurait été victime.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des

alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

"- 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..."

"Cette règle retranscrit presque textuellement l'article 870 du code judiciaire. Il s'en déduit raisonnablement que l'intention des rédacteurs de la C.C.T 109 a été de confirmer l'application, dans cette hypothèse, des règles de droit commun de la preuve inscrites dans les articles 870 du code judiciaire et 1315 al. 1 du Code civil et traduites par le principe *actori incumbit probatio*" (A. FRY, *Ibidem*, p. 97, et les références citées) ou "Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue." (article 870 C.J.)

"Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion" (P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", Ors 2014, p. 9, cité dans S. GILSON, "Fifteen shades of CCT 109", *Droit du travail tous azimuts*, CUP 9 décembre 2016)

Après la reprise du travail, qui fait suite à une incapacité de 4 mois, un rapport à charge, non daté, mais dont le contenu révèle qu'il est établi une semaine après la reprise, est établi unilatéralement par Monsieur B , sans être corroboré par aucun élément objectif (p. VI, 12 du dossier MML).

C'est ce rapport qui servira de base au licenciement de Madame T .

Si les motifs de ce licenciement répondent a priori aux exigences de l'article 8 de la C.C.T 109, encore faudrait-il qu'ils soient avérés.

Ainsi, il est reproché à Madame T de faire preuve *"d'un manque de collaboration à ce qui vous est demandé en qualité de chef de service, par exemple concernant la réalisation du rapport d'activité et l'élaboration de statistiques"* et la MML dépose à cet égard le rapport d'activité qui aurait été rédigé par Madame T (p. VI, 10).

Il faut tout d'abord remarquer que ce rapport d'activité vise également les 4 mois durant lesquels elle était absente pour maladie.

Ensuite, un document plus complet a été adressé à Monsieur B le 19 janvier 2021 qui ne figure pas au dossier de la MML (p. 29 du dossier T).

Il faut remarquer en outre que la pièce versée au dossier de la MML concerne seulement le transmis de chiffres "demandés" pour la réalisation de ce rapport et non le rapport lui-même (voir mail du 13 janvier de Madame T à Monsieur B l).

Monsieur B l lui a répondu le même jour :

"Merci pour les données.

Concernant la suite, je te demande de bien vouloir les retranscrire sous forme de tableau (cf document transféré par Egide précédemment et, comme le suggère le document initial, y référer les années précédentes.)

Je te demande de commenter chaque tableau : nuitées, occupation des logements, durée des séjours, taux d'occupation, DNS... et de proposer un premier jet de RA, comme par exemple la version de 2019.

Et proposer selon ta pertinence, des ajouts. Nous en discuterons.

La suite va suivre.

Merci !" (p. 25 du dossier T).

Le 18 janvier 2021, Madame T écrit à Monsieur B (p. 26 du même dossier) :

"

n'a pas trouvé la version définitive non plus. Ce que nous trouvons, l'un et l'autre, de plus complet se trouve dans "statistiques" → "rapport d'activité MML final."

Il faudrait peut-être voir avec Egide s'il n'est pas dans un dossier auquel nous n'avons pas accès ?"

Le 19 janvier 2021 (p. 29 du même dossier) :

,

Voici, comme transmis en version papier ce matin, une version word qui te permettra d'annoter ou de modifier le document que je te propose pour la RA Familles. Je n'ai toujours pas modifier l'information concernant les DNS. Je demande le filtre à . demain pour corriger les erreurs d'encodage et te transmets le chiffre exact.

Si tu vois d'autres choses à analyser, n'hésite pas. Si tu es d'accord de me transmettre le RA 2019 pour que je relise les items sélections l'an dernier, cela peut m'aider aussi à voir ce que je pourrais encore apporter..."

Il est à noter que la mention de "coordinatrice" a disparu de l'adresse reprise au mail.

et le 20 janvier 2021 à 11h20 (p. 31 du même dossier).

"Bonjour .

Je te transmets le RA avec les modifications après contrôle des DNS ce matin. J'ai surligné les changements en bleu.

J'ai tenu compte de ta réflexion sur les familles nombreuses pour lesquelles j'ai calculé le pourcentage sur l'arrondissement de Verviers. Est-ce que cela te semble pertinent ou préfères-tu le pourcentage global ?

J'évite de multiplier les données puisqu'Egide nous a exprimé la demande du CA d'avoir un RA plus court.

Comptes-tu me transmettre le rapport d'activité 2019 pour que je puisse, comme tu le suggérais mercredi passé, m'en inspirer pour celui de cette année ? J'ai le temps d'y travailler cet après-midi, le cas échéant.

Cordialement"

Monsieur B lui répondra le 20 janvier à 11h44 (p. 30 du même dossier).

"Merci pour les données, je regarde à ça.

Je te joins en pièce jointe le RA de l'année passée que j'ai finalement trouvé.

Bon travail !"

Il semble au contraire que Madame T ait parfaitement collaboré avec Monsieur B pour la rédaction de ce rapport.

Il lui est également reproché de formuler des critiques envers le Directeur adjoint concernant notamment "la dynamique de réunion".

Or, dans un mail du 19 janvier 2021, ayant pour objet "échange infos", Madame T écrit à Monsieur B (p. 28 de son dossier) :

"Bonjour

Comme tu n'es pas passé par les familles ce matin et que tu m'as dit avoir une semaine surbookée, je me permets de passer par l'écrit. Cela te permettra de me répondre quand tu as un moment. Et de mon côté, cela satisfait mon besoin d'échange avec toi pour essayer de construire ensemble une nouvelle dynamique positive pour chacun. Es-tu d'accord qu'on fonctionne comme ça ? ...

Ensuite, j'ai repensé à notre discussion de vendredi et au fonctionnement de la réunion d'équipe pour laquelle tu disais qu'elle pouvait être ennuyeuse. Que penserais-tu de la redynamiser ensemble ?

C me parlait ce matin de réflexions que j'avais amenées qu'elle trouve intéressantes. Elle m'explique par contre sa difficulté à mettre certaines choses en pratique et à revenir en arrière sur un fonctionnement qui peut être considéré comme acquis par les résidents... J'ai suggéré qu'on l'aborde à la réunion de jeudi pour savoir comment ses collègues le vivaient et si il parvenaient à intervenir.

Qu'en penses-tu ? As-tu peut-être une approche qui permettrait de mettre l'équipe à l'aise avec ce type d'intervention ? Ou d'autres pratiques qu'on pourrait questionner ?

Je reste bien évidemment disponible si tu vois d'autres choses à amener au service et comme je te l'ai dit vendredi ouverte au changement dans la gestion du service si tu as des remarques ou observations à me faire..." (orthographe et syntaxe conservées).

Encore une fois, aucun manque de collaboration, mais au contraire une volonté de travailler ensemble et de faire ce que l'on attend d'elle.

De sa gestion en tant que chef de service, on peut également retenir les démarches pour inscrire Mesdames Blaise et Cremer à une formation (p. 32 du même dossier).

La MML produit deux attestations, de Monsieur G et de Monsieur E (S) consacrée à la mise en avant des qualités de Monsieur F et à leurs relations difficiles avec Madame T. Monsieur S relate une situation au "centre d'accueil hommes" (p. VI, 25 et 26 de son dossier), mais sans aucun lien avec la reprise de fonction de cette dernière dans le cadre de la nouvelle organisation.

Il en est de même pour l'attestation de Monsieur BA (p. VI, 32 du même dossier) dont il ressort du document intitulé "licenciement depuis le 1^{er} janvier 2017-31 décembre 2020, soit 4 ans" (p. VI, 21 du même dossier), qu'engagé en février 2020, il n'est resté que 2 semaines, ce qui, selon le même document, aurait conduit son signataire (sans doute Monsieur F) à "reprendre les évaluations en main".

On notera aussi que ce document diffère sensiblement de l'attestation de Madame G (p. 50 du dossier T) pour ce qui la concerne.

Enfin, la MML produit un mail de Monsieur DU refusant le poste qui lui était proposé à sa sortie de l'école, son entretien avec Monsieur D s'étant mal passé (p. VI, 7 du dossier MML), dont on ne voit pas en quoi il est pertinent dans le présent dossier.

La demande adressée par Monsieur E au personnel de la MML ou en tout cas du service "famille", pour "objectiver l'ambiance dans le service et de ce fait la collaboration de Mme T" (p. VI, 21 du même dossier) n'a pas été suivie de beaucoup d'effet.

Le SMS de Monsieur P va dans un sens différent (p. 52 du dossier T) :

"Salut . j ai appris ton licenciement ajd et ça me fais franchement de la peine. Je ne pensais pas que ça arriverait comme ça. C'était pas du tout la volonté de l'équipe, j pense que tous le monde souhaitais te voire reprendre ta place de coordinatrice. on a juste été entendu chacun 10min en tête à tête par . sur l ambiance dans l équipe et j ai l impression une ça a été utilisé contre toi.

J espère que tu retrouveras vite un travail qui te plais et que . n est pas trop mal. J ai appris beaucoup à tes côté..." (orthographe et syntaxe conservées).

Madame W, vantant par ailleurs les compétences et les qualités de Madame T, indique quant à elle (p. 55 du même dossier) :

"Lorsque j'ai appris le licenciement d , je suis tombée de haut, je n'ai pas compris comment nous pouvions nous passer d'une personne avec autant de compétences".

Madame S motive, notamment, sa lettre de démission de la façon suivante :

"...Tant les refus répétés de recevoir les plaignants, d'ouvrir un dialogue avec eux, de chercher une conciliation et une médiation afin de sortir de l'impasse dans laquelle nous nous trouvions, que la décision finale d'un licenciement pour un motif pour le moins discutable à mes yeux m'ont choquée et foncièrement déçue de la part d'un CA d'une ASBL à caractère social..." (p. 53 du même dossier, c'est le Tribunal qui souligne).

Monsieur W. , pour motiver la sienne, indique quant à lui (p. 56 du même dossier) :

"... J'avais fait mîens les doutes exprimés par . Cr dans son courriel du 19/5/2021, résumés dans sa phrase : "Il semble que quelque chose se soit passé et peut-être mal passé"... Avec une exception qui m'a bien surpris : après seulement quelques jours de travail en commun, Monsieur E aurait conclu qu'une collaboratrice de haut niveau dont nous avons tous loué les bons services pendant de nombreuses années, ne méritait plus qu'une proposition de licenciement sec sans préavis, proposition immédiatement approuvée par le Conseil d'administration... nous ne pouvons recevoir le rapport Liantis, qui serait confidentiel à notre égard, alors qu'il est au centre de ce qui n'a été révélé que suite aux courriels de Cr Le texte de Monsieur F se conclut par les mots : "Le personnel a tourné la page". Je me demande qui a vraiment pu la lire en entier. Ma confiance étant plus qu'ébranlée..."

Quelles que soient les considérations émises par la MML sur la confidentialité des débats, le devoir de réserve des administrateurs ou l'assiduité d'un membre de l'AG, il n'en demeure pas moins que ces écrits restent interpellants.

Madame T est revenue au travail après une incapacité de travail de 4 mois, liée à un contexte difficile de réorganisation profonde de son mode de fonctionnement, qu'elle considérait, à tort ou à raison, comme une rétrogradation, avec sa personnalité (qualités et défauts) et ses compétences (unanimentement reconnues pendant plus de 9 ans), et, après un peu plus 15 jours de travail seulement, a été licenciée au motif qu'elle ne s'inscrivait pas dans ses nouvelles fonctions et dans la nouvelle structure qui avait été mise en place, ce qui se serait vérifié à travers divers exemples qui ne sont pas établis, au contraire.

Le licenciement de Madame T , intervenu dans ces conditions, doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

Sa réclamation de ce chef doit être accueillie.

Quant au licenciement abusif

La question de l'interdiction du cumul entre une indemnité fondée sur la C.C.T 109 et les dommages et intérêts réclamés en vertu de l'abus du droit de licencier divise doctrine et jurisprudence.

"L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné — ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail (voy. le commentaire donné par les partenaires sociaux de l'article 8 de cette convention: « Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement ». Voy. aussi : H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Limal, Anthemis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. Clesse et H. Mormont [dir.], Actualités et innovations en droit social, coll. C.U.P., vol. 182, Limal, Anthemis, 2018, p. 114 et les références citées" (C.T. Liège (div. Namur), 24/04/2018, JTT Numéro 26 | p.

431 | 2018).

"Comme l'a souligné la Cour de cassation dans un arrêt du 20 février 2012, deux indemnités peuvent être cumulées si elles ne réparent pas le même dommage et si elles ne trouvent pas leur origine dans la même cause (Cass., 20 février 2012, R.G. no S.10.0048.F/34, www.terralaboris.be).

Nous pensons avec J. Clesse que le dispositif mis en place par la C.C.T. n° 109 n'a pas pour effet de supprimer la faculté de recourir à la théorie de l'abus de droit fondée sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions 139.

L'indemnité octroyée en cas de licenciement manifestement déraisonnable et les dommages et intérêts octroyés en cas de licenciement abusif trouvent d'une part leur fondement dans des dispositions légales différentes et, d'autre part, sanctionnent des situations différentes. En effet, le contrôle du caractère manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) porte sur les motifs qui ont conduit au licenciement. Il sanctionne une décision inopportune, irréfléchie ou simplement déraisonnable de l'employeur, mais sans intention malveillante.

Au contraire, le contrôle du caractère abusif du licenciement (art. 1134 et 1382 C. civ.) porte sur la manière dont l'employeur a usé de son droit de rupture et sur les circonstances dans lesquelles ce droit a été utilisé. En d'autres termes, il porte sur les intentions inavouables qui ont motivé et entouré sa décision.

Ainsi un licenciement sans motif ou pour un motif véniel, futile ou banal est déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109. Si, en outre, il cache l'intention malveillante de l'employeur de sanctionner un travailleur qui a émis des revendications salariales légitimes, qui a refusé de se prêter à une fraude à la loi ou s'il s'accompagne d'une publicité offensante et inutilement dommageable, il est également abusif.

Les indemnités ne réparent pas non plus le même préjudice. L'indemnité de 3 à 17 semaines de rémunération prévue par la C.C.T. n° 109 sanctionne le motif manifestement déraisonnable du licenciement, c'est-à-dire un motif qui n'est pas basé sur la conduite, l'aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les dommages et intérêts du chef d'abus de droit réparent un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit mais par la manière dont le congé a été notifié ou par les circonstances dans lesquelles il a été donné ou qui l'ont entouré.

En d'autres termes, le forfait sanctionne le motif manifestement déraisonnable, tandis que la théorie générale de l'abus de droit sanctionne les circonstances fautives dans lesquelles le congé a été donné. Or, le commentaire de l'article 8 de la C.C.T. précise qu'elle ne s'applique pas aux circonstances du licenciement. Comme l'ont souligné à juste titre L. Peltzer et E. Plasschaert, « dans la CCT 109, le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement. Or un employeur peut abuser de son droit de licencier sans que l'abus touche au motif ayant présidé à sa décision » De même, M.-L. Wantiez et G. Lemaire soulignent que « les circonstances semblent donc indépendantes et soumises à leur régime civil propre ».

En conclusion, un licenciement peut être à la fois déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 et abusif au sens de la théorie classique de l'abus de droit. Dans cette hypothèse, l'indemnité forfaitaire de 3 à 17 semaines de rémunération et les dommages et intérêts pour licenciement abusif fixés souverainement par le juge peuvent être cumulés. (Taminiaux, L. et Dear, L., « 2 - Les indemnités de protection contre le licenciement. Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal » in *Droit du travail tous azimuts*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 49-94, et les références citées))

Une partie de la doctrine considère ainsi que « *Le cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour abus de droit n'est, à notre sens, pas interdit. Les dommages et intérêts pour abus du droit de rupture ne constituent pas, selon nous, une « indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat* », dès lors qu'il s'agit

d'un dédommagement portant sur les circonstances du licenciement et ne découlant pas du licenciement lui-même. » (H. Decker et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », dans *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthems, 2014, p. 295).

Dans le même sens, la Cour du travail de Liège a considéré que « *L'interdiction édictée par l'article 9, paragraphe 3, de la convention collective n° 109 de cumuler l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail ne s'applique pas au cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts alloués pour abus du droit de licencier, s'agissant d'indemnités qui trouvent leur origine dans des causes distinctes et qui réparent des dommages différents.* » (C.T. Liège, division de Liège (3^e chambre), 8 février 2017, *J.L.M.B.*, 2017/16, p. 761-763) ;

Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a également jugé que :

- *le (nouveau) concept de licenciement manifestement déraisonnable vise les motifs du licenciement (« le « pourquoi » du licenciement »),*
- *tandis que le concept de licenciement abusif (ne) vise (dorénavant plus que) les circonstances du licenciement (« le "comment" »).*

C'est du reste cette différence fondamentale qui justifie que ces deux demandes puissent, le cas échéant, se cumuler, sans pour autant toutefois indemniser deux fois le même dommage » (T.T. fr. Bruxelles (3^e ch.), 20 juin 2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 49-53). (Indemnité pour licenciement abusif et pour licenciement manifestement déraisonnable : cumul permis? Les voix pour..., Sem. soc. / Soc. Week., 2021/49).

"Les dommages et intérêts réclamés par le travailleur qui invoque l'abus de droit commis par l'employeur à l'occasion du licenciement réparent un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'un pouvant exister sans l'autre ; l'employeur pourrait parfaitement établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et échapper au paiement de l'indemnité, alors que les circonstances entourant le licenciement justifieraient que celui-ci soit qualifié d'abusif.

Par ailleurs, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sanctionne une absence de motifs justifiant raisonnablement le licenciement, alors que les dommages et intérêts pour licenciement abusif sanctionnent l'abus de droit de licencier commis par l'employeur." (C. trav. Liège, 8 février 2017, R.G. 2016/AL/328, Terralaboris).

"L'entrée en vigueur de la CCT n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer les articles 1134 et 1382 C. civ. pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par l'article 9 de ladite CCT, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait, par exemple, aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette CCT." (C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, R.G. 2017/AN/164, Terralaboris).

Le présent Tribunal se rallie à cette conception et estime en conséquence que le cumul est possible.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Si l'abus de droit est établi dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

"Il est question d'abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ». En application des critères de l'abus dégagés par le droit commun, on pourra tenir pour abusive la rupture qui manifeste une intention de nuire (licenciement exercé par représailles, par exemple), cause un préjudice totalement disproportionné par rapport à l'avantage recherché ou obtenu, ou encore révèle un comportement anormal, tel que l'atteinte inutile à la réputation du travailleur par la formulation d'accusations extrêmement graves alors que les faits constatés se révéleront anodins" (Clesse, J. et Kéfer, F., « Chapitre V - La dissolution du contrat de travail » in Manuel de droit du travail, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 399-493).

Se comporte de manière fautive, de sorte que le licenciement présente un caractère abusif dans les circonstances de l'espèce, l'employeur qui n'a pas au préalable répondu aux appels à l'aide du travailleur et tenté de résoudre le problème qu'il avait soulevé. (C.T Bruxelles (4 e ch.), 18/01/2018, JURISQUARE).

Placé certes dans la situation délicate d'un conflit entre le Directeur (et/ou le Directeur adjoint) et deux de leurs plus proches collaborateurs, le CA a choisi de faire aveuglément confiance aux premiers, refusant tout contact avec les seconds, sans entendre leur version des faits, même à l'occasion d'une décision aussi grave que le licenciement de Madame Ti , à l'instar d'un Tribunal qui n'entendrait qu'une des parties à la cause et ne s'appuierait que sur son dossier pour prendre sa décision.

Il est à noter que Monsieur D , qui, comme Madame Ti , conteste la nouvelle organisation de travail, connaîtra un sort fort différent, que les circonstances n'expliquent pas totalement.

Si l'audition préalable à un licenciement moyennant indemnité n'est pas une obligation légale, son absence dans les circonstances particulières de la cause, la brutalité avec laquelle le licenciement est intervenu (coupure immédiate de tous les accès numériques et matériels, obligation de quitter les lieux sur le champ, ...) et son caractère intempestif, constituent des fautes qui le rendent abusif.

Madame Ti établit un dommage distinct de celui que répare l'indemnité de rupture, consistant en un impact émotionnel et psychologique (anxiété, insomnies, perte de confiance en soi et en ses compétences) qui s'est encore manifesté à l'audience (p. 48 de son dossier).

Ce dommage est raisonnablement fixé à 3.000 € et cette demande doit être accueillie.

Quant à l'indemnité de protection

"La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007 (la loi a encore été modifiée en 2014..."

Parmi les mesures prévues figure une protection contre les représailles en cas de plainte: en vertu de l'article 32 tredecies de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte. La charge de la preuve des motifs de licenciement étrangers à la plainte incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice.

L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La cour du travail ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

Une difficulté d'interprétation de cette disposition se pose en l'espèce : Interdit-elle le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte ou pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte ? La question se pose lorsque, comme c'est le cas en l'occurrence, le licenciement n'est pas étranger à des faits qui sont invoqués par le travailleur dans sa plainte, en l'espèce le conflit qui l'opposait à madame M.

Il ressort des travaux parlementaires que c'est la seconde interprétation qui doit prévaloir, comme l'a à juste titre relevé l'auditorat général du travail dans son avis écrit.

En effet, lors du dépôt du projet qui deviendra la loi du 10 janvier 2007 (loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), applicable en l'espèce, les auteurs du projet ont indiqué que la protection bénéficiait au « travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail » (Doc. parl., Chambre, sess. 2005-2006, 51-2686/001 et 2687/001, p. 31) et qu'« il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur » (ibidem, p. 33).

Lors d'une modification ultérieure de la loi, en 2014 (loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), les auteurs du projet ont indiqué que « Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autres, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartiendra à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (C.T. Liège, 10 février 2012, R.G., n° 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartiendra cependant de prouver l'existence de ces fautes ». ...

L'intention du législateur était donc d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte, et non d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral." (C.T. Bruxelles (4 e ch.), 18/01/2018, JURISQUARE).

Dans la mesure où la MML ne prouve pas à suffisance les motifs allégués à l'appui du licenciement de Madame T , il y a lieu de considérer que les motifs de celui-ci ne sont pas étrangers au dépôt de sa plainte et que sa demande de l'indemnité de protection prévue par l'article 32 décies § 4 de la loi du 4 août 1996, doit être accueillie.

Sont sans relevance à cet égard, le fait que le harcèlement ne soit pas établi ou que le licenciement ne soit pas en lien avec les propositions du conseiller en prévention ou les considérations sur la "stratégie" de Madame T , le rapport du conseiller en prévention n'ayant été déposé que le 15 mars 2021 et n'étant donc pas connu des parties au moment de licenciement de l'intéressée.

Par ces motifs,

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,
Statuant publiquement et contradictoirement,**

Dit la demande recevable et fondée

Condamne en conséquence la MML à payer à Madame T

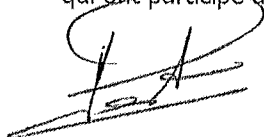
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, la somme de 21.897,89 €
- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la somme nette de 3.000 €
- à titre d'indemnité de protection, équivalente à six mois de rémunération, sur base de la loi du 4 août 1996, la somme de 33.490,90 €

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 3.250 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

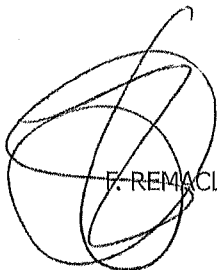
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION Verviers (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,

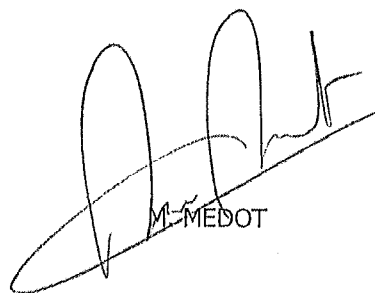
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



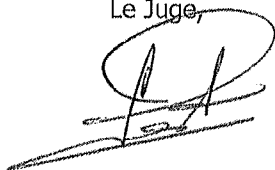
F. REMACLE



M. MEDOT

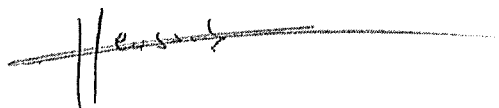
et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE Verviers, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers**, le **02 MARS DEUX MILLE VINGT DEUX**, assisté de Monsieur Laurent HEUSSCHEN, greffier.

Le Juge,



G. RASKIN

Le Greffier,



L. HEUSSCHEN