



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 22/974/A
Date du prononcé 25 novembre 2025
Numéro du rôle 2024/AN/68
En cause de : H M C/ M D L

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

6^{ème} chambre A

Arrêt

Contrat de travail – employé – amende civile – indemnité pour licenciement
manifestement déraisonnable – documents sociaux

EN CAUSE :

Monsieur M H, RRN ..., domicilié à ...
partie appelante, ci-après Monsieur H.
comparaissant par Maître S. G., avocat à 5000 NAMUR,

CONTRE :

L'A.S.B.L. M D L, inscrite à la BCE sous le n° ..., dont le siège social est établi à ...
partie intimée, ci-après l'ASBL ou l'employeur
comparaissant par Maître M. W., avocate à 5000 NAMUR,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 14 octobre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 février 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^e chambre (R.G. n° 22/974/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 4 juin 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 5 juin 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 septembre 2024 ;
- l'ordonnance du 17 septembre 2024 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 octobre 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie appelante déposés au greffe de la cour le 4 juin 2024 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 21 octobre 2024, 31 mars et 10 septembre 2025 ;

- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 27 janvier et 27 juin 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie appelante déposés au greffe de la cour les 27 janvier, 27 juin et 9 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 10 septembre 2025 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 octobre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 9 novembre 2022, Monsieur H. a sollicité la condamnation de l'ASBL :

- au paiement d'un montant brut provisionnel de 1 523,71 € au titre d'amende civile pour absence de communication des motifs du licenciement ;
- au paiement d'un montant brut provisionnel de 12 951,53 € (équivalent à 17 semaines de rémunération) au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts ;
- au paiement d'un montant de 1 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- à lui délivrer les documents sociaux rectifiés ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée provisionnellement à 2 800 € (montant de base), à majorer des intérêts ;
- au remboursement de la contribution au fonds de l'aide juridique de deuxième ligne.

À l'audience publique du 15 janvier 2024, Monsieur H. a renoncé à sa demande de condamnation de l'ASBL au paiement d'un montant de 1 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Par jugement du 19 février 2024, le tribunal du travail a dit non fondées les demandes de Monsieur H., et l'a condamné aux dépens liquidés à la somme de 1 650 € à titre d'indemnité de procédure, et 24 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur H. sollicite la condamnation de l'ASBL :

- au paiement d'un montant brut provisionnel de 1 523,71 € au titre d'amende civile pour absence de communication des motifs du licenciement ;
- au paiement d'un montant brut provisionnel de 12 951,53 € (équivalent à 17 semaines de rémunération) au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts ;
- au paiement d'un montant de 1 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- à lui délivrer les documents sociaux rectifiés ;
- au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée provisionnellement à 3 376,74 € (montant de base), à majorer des intérêts, et le remboursement de la contribution au fonds de l'aide juridique de deuxième ligne.

À l'audience publique du 14 octobre 2025, Monsieur H. a confirmé qu'il renonçait à sa demande de condamnation de l'ASBL au paiement d'un montant de 1 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

L'ASBL sollicite pour sa part en substance :

- à titre principal, la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Monsieur H. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel d'un montant de 1 726,74 € ;
- à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, et la compensation des dépens.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur H. a été occupé à dater du 1^{er} octobre 2018 comme animateur par l'ASBL, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps, et à dater du 1^{er} août 2020 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Le 23 février 2022, Monsieur H. s'est vu remettre l'écrit suivant :

« L'Organe d'Administration de la M d L de Namur a été informé des faits suivants vous concernant :

En date du 15/02/2002, dans les locaux de la Maison de la M d L :

Pendant la formation à laquelle vous participiez (organisée par UNIA en présence de représentants d'associations), vous avez, lors d'un exercice pratique de gestion des préjugés qui consistait à commenter la photo d'une femme, commis le commentaire suivant : "cette sale pute de Turquie s'est convertie à l'Islam pour aller se faire sauter..."

Les personnes participantes ont bien évidemment été sidérées par ce commentaire qui, vu le contexte et l'endroit, prenait des proportions radicalement inadmissibles.

En date du 16/02/2002 :

Suite à une remarque de la responsable quant à votre arrivée tardive à une réunion à laquelle vous participiez, vous lui avez répondu de façon injurieuse et tonitruante en ces termes "ferme ta gueule et ne me casse pas les couilles !".

Toutes les personnes présentes ont été témoins de cette réaction.

Ces deux incidents s'ajoutant au climat délétère que vous entretenez avec vos collègues par des critiques récurrentes sur leur travail et qui, même émises avec une apparente frivolité, n'en génère pas moins chez certains un climat d'inconfort qui va jusqu'à remettre en cause la poursuite de leur collaboration.

Les demandes d'amélioration qui vous ont été adressées régulièrement n'ont manifestement pas eu l'effet escompté.

Sur base de ces constats, l'Organe d'Administration de la M d L désire vous entendre le 24 février 2022 à 10 h 30 en nos locaux avant de prendre les décisions qu'il jugera indispensables à la poursuite du bon fonctionnement de l'association. »

Les parties sont contraires en faits en ce qui concerne le déroulement de la réunion du 24 février 2022, dont aucun compte-rendu n'a été tenu.

À l'issue de celle-ci, Monsieur H. s'est vu remettre en mains propres la notification de son licenciement, rédigée comme suit :

« Le soussigné [...], dûment mandaté par [l'ASBL], a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 24 février 2022.

Les motifs de ce licenciement vous ont été justifiés par courrier séparé.

À partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libéré de toute prestation.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis qui vous sera communiqué par courrier séparé dès réception du secrétariat social.

[...] »

Par courrier recommandé du 8 avril 2022, Monsieur H. a sollicité de son employeur la communication des motifs concrets de son licenciement, en application des articles 3 et 4 de la C.C.T. n° 109.

Par courriel du 7 juin 2022 auquel était annexé l'écrit du 23 février 2022 précité, il lui a été répondu :

*« En réponse à votre courrier en rubrique, je vous signale que les motivations de votre licenciement vous ont été dûment communiquées par courrier séparé remis en mains propres que vous avez contresigné.
Vous en trouverez copie en annexe.
[...] »*

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

a) Quant à l'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération pour non-communication des motifs concrets du licenciement

Textes et principes

La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, vise notamment à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Elle s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Elle n'est cependant pas applicable aux travailleurs qui sont licenciés durant les 6 premiers mois d'occupation en vertu de son article 2, § 2.

En vertu de son 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.

Conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'employeur qui reçoit une demande du travailleur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour communiquer à ce dernier par lettre recommandée les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5 de la C.C.T. n° 109).

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Si la notion de « motifs concrets » n'est soumise à aucune exigence de forme, des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement¹. Une réponse générale ou abstraite ne suffira pas non plus². Compte tenu des finalités de la motivation du congé, dont celle de permettre au travailleur d'apprécier l'opportunité d'un recours concernant son licenciement, l'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons du licenciement et au juge saisi de contrôler la légitimité de ces raisons. Seront donc jugées insuffisantes les formules vagues, floues, passe-partout ou creuses.

L'obligation de communication des motifs concrets n'exige pas pour autant des faits précis : une appréciation générale du comportement du travailleur suffit, pour autant qu'elle permette à celui-ci de se rendre compte globalement de ce qui lui est reproché et qu'il puisse articuler adéquatement sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable³.

L'employeur qui ne communique pas ou pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet lui est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T. n° 109).

Le calcul de l'amende civile doit inclure, outre la rémunération en cours, les avantages acquis en vertu du contrat de travail⁴.

Application

En l'espèce, il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que Monsieur H. justifiait d'une ancienneté de plus de 6 mois au moment de son licenciement, la C.C.T. n° 109 étant dès lors applicable.

¹ C. trav. Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, 25 ; C. trav. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, *Chron. D.S.*, 2019, 16 ; C. trav. Liège, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2021, 176.

² Trib. trav. Liège, 18 janvier 2016, R.G. n° 15/222/A, cité dans C. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 ? (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, 433.

³ En ce sens, Trib. Trav. Liège, 1^{er} juin 2021, R.G. n° 20/1548/A, www.terralaboris.be.

⁴ D. DEJONGHE et K. DECRUYENAERE, "Ontslag- motivering en bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag. De CAO nr. 109 als sluitstuk van het nieuwe ontslagrecht", *Or.*, 2014, 99; P. SICHEN, "Over de uitgestelde, facultatieve plicht tot formele motivering van het ontslag en het kennelijk onredelijk ontslag" in *Sociaal en arbeidsrecht. Vormingsprogramma 2014*, Departement Permanente Vorming van de Orde van Advocaten van de Balie van Kortrijk (ed.), Bruxelles, Larcier, 2014, p. 40, n° 29

À l'estime de la cour de céans, l'écrit précité du 23 février 2022 ne peut être considéré comme une notification spontanée et valable des motifs du licenciement au sens de l'article 6 de la C.C.T. n° 109, puisqu'il s'agit là uniquement d'une convocation pour audition sur certains faits de Monsieur H. par l'ASBL, lui remise en mains propres par l'employeur préalablement à la prise de la décision de le licencier.

Pour le surplus, Monsieur H. justifie pour sa part d'une demande conforme au prescrit de l'article 4 de ladite C.C.T., étant son courrier recommandé du 8 avril 2022 précité, tandis que force est de constater que le courriel de l'ASBL du 7 juin 2022 ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la C.C.T. n° 109.

L'ASBL est donc redevable à Monsieur H. d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération, dont le calcul n'est par ailleurs pas contesté.

L'appel est dès lors fondé à cet égard.

b) Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la C.C.T. n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

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

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans

une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

La doctrine enseigne qu'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 eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail⁵.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais qui dans pareil cas n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable⁶.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine⁷ propose que :

⁵ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

⁶ En ce sens, C. trav. Bruxelles, 6 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/361, www.terralaboris.be.

⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 :

- 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.

Autrement dit, en vertu de ce texte, il convient de distinguer ⁸:

- une première hypothèse où l'employeur est sanctionné parce qu'il s'est vu demander les motifs et qu'il n'y a pas répondu et, dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du motif et du caractère non manifestement déraisonnable ;
- une deuxième hypothèse où le travailleur est sanctionné parce qu'il n'a pas demandé les motifs ; dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ainsi que des motifs ;
- une troisième hypothèse, où il y a véritablement un partage du fardeau de la preuve, lorsque les deux parties ont contribué au système de communication des motifs : le travailleur les a demandés et l'employeur les a communiqués.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

⁸ Voy. en ce sens S. GILSON et F. LAMBINET, « Questions spéciales relatives à la preuve en droit social », in *La preuve*, Liège, Anthemis, 2023, vol. 226 de la CUP, pp. 111 et 112.

- les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour a déjà signalé ci-dessus que l'employeur n'a communiqué ni spontanément ni dans le respect de l'article 5 de la C.C.T. n° 109 à Monsieur H., qui en avait fait la demande conformément à l'article 4 du même texte, les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la C.C.T. n° 109, la charge de la preuve lui incombe entièrement.

En l'espèce, l'employeur invoque en substance à titre de motifs concrets du licenciement de Monsieur H. :

- des critiques récurrentes et déplacées de celui-ci sur ses collègues ayant conduit à une ambiance de travail délétère ;
- le fait qu'en date du 15 février 2022, Monsieur H. a déclaré dans une formation réalisée par UNIA par rapport à une photo d'une femme turque : « *cette sale pute de Turquie s'est convertie à l'Islam pour aller se faire sauter...* » ;
- le fait qu'en date du 16 février 2022, Monsieur H. a répondu à sa supérieure : « *Ferme ta gueule et ne me casse pas les couilles* ».

Il s'agit là de motifs en lien avec l'attitude de Monsieur H.

À l'estime de la cour de céans, certains de ces motifs ne sont pas avérés.

La cour constate en premier lieu qu'il ressort des différents éléments produits aux débats que l'existence d'un climat délétère au sein de l'ASBL, si elle n'est pas sérieusement contestable, est en réalité antérieure de plusieurs années au licenciement de Monsieur H., relève de la division des travailleurs de l'ASBL en deux clans opposés, le conflit s'étant cristallisé autour de la personne de Madame M., et perdure à ce jour.

Témoigne notamment de ceci :

- un rapport daté du 6 mars 2019 rédigé par la coordinatrice de projets éducatifs de l'époque à destination du conseil d'administration de l'ASBL, où l'on peut notamment lire :
« *Le présent rapport porte sur un ensemble de difficultés rencontrées aujourd'hui au sein de l'équipe de travailleurs, relatif au comportement et à l'investissement professionnel de [Madame M.], actuellement animatrice à plein-temps, qui affecte*

- depuis plusieurs mois et de façon grandissante la possibilité pour chacun de réaliser son travail dans de bonnes conditions. [...] »*
- le courriel adressé le 2 avril 2020 par le président de l'ASBL à l'ensemble des travailleurs permanents de l'ASBL, dont le contenu est le suivant :
 - « *Vu le climat particulièrement délétère qui s'est installé au sein de l'équipe des permanents de la ML, rendant pratiquement impossible toute relation constructive au bénéfice de l'institution, je me dois de vous rappeler quelques principes fondamentaux que vous connaissez et auxquels vous avez adhérez lors de votre engagement.*
 - [...]*
 - Quand on parle des idéaux laïques, faut-il le rappeler, on entend entre autres "bienveillance, tolérance, respect mutuel, liberté de pensée et d'expression, solidarité" dans un souci d'eudémonisme constant et réciproque.*
 - Vous conviendrez que, dans l'état actuel, vous vous en êtes considérablement éloignés !*
 - Tout ce qui précède est un constat ponctuel au sujet duquel nous nous entretenons actuellement dans le souci d'apporter des solutions rapides.*
 - Il s'agira donc de mettre à profit cette période d'éloignement social pour rétablir des relations humaines favorables à la poursuite des projets dès que la vie associative reprendra son cours normal.*
 - Chacun et chacune d'entre vous devra s'y appliquer, indépendamment des "responsabilités" que vous vous attribuez de manière réciproque avec la charge émotionnelle destructrice et stérile que l'on a pu observer de part et d'autre.*
 - [...] »*
 - le contenu du courrier, particulièrement virulent, adressé en date du 21 février 2025 par Madame M., devenue coordinatrice générale de l'ASBL, à l'organe d'administration et à l'assemblée générale de celle-ci.

En deuxième lieu, si, en règle générale, il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »⁹, en l'espèce, compte tenu du conflit existant au sein de l'ASBL, la cour considère qu'aucune crédibilité ne peut être reconnue aux attestations émanant des travailleurs de l'ASBL produites aux débats, qu'elles émanent de l'ASBL ou de Monsieur H., et qu'elles soient rédigées par des travailleurs permanents de l'ASBL ou des stagiaires.

⁹ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

En conséquence, la preuve des faits reprochés à Monsieur H. le 16 février 2022 n'est pas rapportée en l'espèce, et ce d'autant plus que la seule attestation produite à cet égard émane de Madame M.

En revanche, s'agissant des faits du 15 février 2022, l'ASBL produit aux débats des attestations émanant de tiers, dont la cour n'aperçoit aucun motif de ne pas tenir compte :

- une attestation datée du 24 août 2022 de Madame MU., employée de UNIA, dont le contenu est le suivant :
« Le 15 février, j'étais invitée par la M d L pour donner une formation sur la loi anti-discrimination. La séance était destinée aux partenaires de la M d L. Un exercice visant à démontrer le mécanisme des préjugés me conduit à présenter des photos de personnes. À la fin, on conclut par la lecture du profil réel de la personne. On a parlé d'une dame, Monsieur H. s'est énervé et s'est exclamé : "la sale pute de Turquie, elle s'est convertie à l'Islam pour aller se faire sauter". Pour garder le contrôle de la formation, j'ai répondu que la 1^{re} partie de sa phrase était la compétence de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes et la 2^e pour l'UNIA. »
- une attestation datée du 16 août 2022 de Madame B., dont le contenu est le suivant :
« Lors de la formation UNIA le 15/02/2022 à la M d L à Namur, Monsieur H. a tenu des propos irrespectueux qui n'avaient en aucun cas leur place dans le cadre de cette formation ni même en société civilisée. Se servant probablement sous couverture de l'humour noir, ces propos ont visé différentes minorités, dont de nombreux stéréotypes discriminants. Je ne pourrais citer un exemple concret, mais je me souviens avoir ressenti un sentiment de lourdeur et d'agacement envers ces dires. J'ai également un souvenir d'irritation partagée par le groupe et la formatrice communiqué principalement par le non verbal et quelques rappels à l'ordre de la part de la formatrice. »

Monsieur H., qui conteste par ailleurs nonobstant le contenu de ces attestations avoir utilisé le vocabulaire qui lui est reproché, explique qu'à l'occasion de cette formation, il y a eu effectivement un exercice où les participants étaient invités à tenir des propos empreints de préjugés, et que, par la nature même de l'exercice, aucune personne n'a pu donc être sidérée par un quelconque commentaire. Il considère en outre que la décision de le licencier apparaît dans ce contexte disproportionnée.

Si la cour peut entendre jusqu'à un certain point la justification donnée par Monsieur H. à son comportement et comprendre qu'il estime la sanction du licenciement particulièrement lourde en l'espèce, il n'en demeure pas moins que la tenue de pareils propos dans un cadre professionnel, et ce, quel que soit le contexte, est manifestement déplacée, et qu'il ne peut être considéré que le licenciement de Monsieur H. n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, de sorte qu'il ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

Monsieur H. n'est dès lors pas fondé à revendiquer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à charge de l'employeur.

En conclusion et en synthèse, l'appel est donc non fondé à cet égard.

c) Quant aux documents sociaux

Il ressort des conclusions de Monsieur H. qu'il sollicite en l'espèce la délivrance d'un formulaire C4 rectifié, que l'ASBL indique lui avoir adressé en juillet 2022, tandis que la cour relève que sont produits 2 formulaires C4 par les parties, l'un daté du 21 mars 2022, et l'autre du 5 juillet 2020.

En tout état de cause, il convient de rappeler qu'il a été jugé, et la cour se rallie à cette jurisprudence, que la rectification d'un document social déjà délivré ne peut être imposée à l'employeur¹⁰, et qu'en tout état de cause, le présent arrêt en tient lieu¹¹.

L'appel est dès lors non fondé à cet égard.

d) Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation¹² a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

¹⁰ C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2006, JTT, 2007, 251.

¹¹ En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

¹² Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Monsieur B., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées par Monsieur H. dans le cadre des procédures d'instance et d'appel, qui resteront à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement entrepris, condamne l'ASBL à payer à Monsieur H. la somme brute de 1 523,71 € à titre d'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération pour non-communication des motifs concrets du licenciement ;

Déboute Monsieur H. pour le surplus de ses demandes originaires ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, les deux contributions, de chacune 24 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées dans le cadre des procédures d'instance et d'appel par Monsieur H., restant à charge de celui-ci.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C. D., conseiller faisant fonction de président,
P. P., conseiller social au titre d'employeur,
J. B., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de C. D., greffière

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail de Liège, division Namur, rue Général Michel 10 à 5000 Namur, le 25 novembre 2025, où étaient présents :

C. D., conseiller faisant fonction de président,
C. D., greffière,