

numéro de répertoire 2024/
date du jugement 22/01/2024
numéro de rôle R.G. : 22/ 4100/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

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

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

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

B.

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée par ses conseils, Me B. et Me A'

Contre :

S.C.R.L. OURTHE AMBLEVE LOGEMENT, (BCE: 0403.971.247),
Dont le siège social est situé Place Leblanc, 26A à 4170 COMBLAIN-AU-PONT

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me L.

PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 20/12/2022 ;
- l'ordonnance 74761 du Code judiciaire du 7/2/2023 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;
- le transmis de l'Auditorat du Travail concernant l'art.766 Cj.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **11/12/2023**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Les faits et la demande

Monsieur B. a commencé à travailler pour la société coopérative « LE LOGIS SOCIAL » le 10 février 1997 dans le cadre d'un contrat article 60, pour une durée d'un an. Il exerçait à ce moment la fonction de commis technique.

Il a poursuivi son travail dans cette société en étant directement engagé par cette dernière, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée prenant cours le 1er mars 1998. Ce contrat prévoit qu'il est engagé à titre d'employé en qualité de surveillant de chantiers-dessinateur.

Un contrat à durée indéterminée prenant cours le 1er mars 1999 a ensuite été signé pour la même fonction.

Un avenant à ce contrat de travail a été signé le 1er novembre 2002, suite au transfert du patrimoine de la société du Logis social à la S.C.R.L. OURTHE AMBLEVE LOGEMENT, ci-après la société. La société est une société sous tutelle de la Région wallonne qui loue et exploite des logements sociaux.

Un nouvel avenant au contrat de travail a été signé le 1er juillet 2020. L'objet de l'avenant est de prévoir que les 36 heures hebdomadaires de travail seront prestées en 4 jours, soit du lundi au jeudi inclus et qu'aucune prestation ne sera effectuée le vendredi. Cet aménagement d'horaire se justifiait dans le cadre des mesures prises face à la crise sanitaire du covid 19.

Monsieur B. s'est trouvé en incapacité de travail :

- du 2 mars au 15 mai 2021 en raison d'une intervention à la hanche gauche,
- du 21 juin au 21 septembre 2021 en raison d'une intervention à la hanche droite.

En juillet 2021, de graves inondations ont provoqué d'importants dégâts dans un certain nombre de logements sociaux gérés par la société. Cette situation a engendré un surcroît de travail et d'urgences à traiter dans les mois qui ont suivi.

Le 3 février 2022, Monsieur B. a été entendu, en même temps que 5 autres travailleurs, au sujet :

- d'un affichage sur la porte du réfectoire. Il s'agissait d'une affiche de campagne contre la discrimination sur laquelle un des travailleurs entendu a apposé des photos d'Hitler et un autre des travailleurs a apposé les initiales des collègues affectés à la régie dont Monsieur B.
- de casiers de bières vides trouvés sur le lieu de travail et de la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Suite à cette audition, la société a rédigé, le 14 février 2022, un avertissement écrit qui a été notifié à Monsieur B. le vendredi 25 février 2022. Cet écrit indique notamment :

« lors de votre audition, nous vous avons rappelé que l'apologie du IIIe Reich et du nazisme est un délit sanctionné par la loi. Vous en avez immédiatement convenu, ce dont nous vous savons gré.

Vous avez reconnu que cet affichage était une « connerie » mais qu'il ne véhiculait dans votre esprit aucun soutien au nazisme.

Vous nous avez informé avoir, voici quelque temps, effectué un « nettoyage » des locaux en enlevant notamment des images à caractère érotique. Vous avez expliqué le maintien de l'affiche problématique dont question par le simple fait « qu'on ne la voyait plus ».

De la même manière, vous avez reconnu la présence de casiers de bière et la consommation de ceux-ci sur votre lieu de travail, mais selon vous en dehors des heures de service. Soit le vendredi midi à l'occasion de la fin de la semaine, soit pour fêter un anniversaire ou pour tout autre motif de convivialité.

Vous avez reconnu que ce type de comportement est interdit par l'article 10 du règlement de travail. Un règlement de travail que vous avez signé pour accord lors de votre engagement.

Nous vous donnons acte de votre audition.

Nous vous invitons à vous conformer strictement à vos obligations, résultant des lois ou des règlements en vigueur dans l'entreprise. En tant que responsable du service technique, il vous appartient d'y être vigilant à titre personnel et en tant que responsable. Nous vous confirmons que nous y serons attentifs.

Ces éléments seront portés à la connaissance du Conseil d'administration et la présente sera versée à votre dossier. »

Le lundi 28 février 2022, Monsieur BI tombe en incapacité de travail.

Le mercredi 2 mars 2022, il adresse, en son nom et au nom de 3 des travailleurs de la régie dont il est le responsable, un courriel aux membres du conseil d'administration pour contester l'avertissement du 14 février 2022. Ce courriel mentionne notamment :

« Je me permets de vous contacter en tant que responsable de l'équipe technique de la régie d'entretien d' Ourthe Amblève Logement.

Nous sommes clairement, et ce, depuis un certain temps harcelé psychologiquement par la directrice Madame M. H.

Nous avons reçu ce vendredi 25 février 2022 (porté à la connaissance du conseil d'administration), un rappel à l'ordre scandaleux datant du 14 février, que je vous joins en attachement, et que nous contestons vivement.

Nous sommes d'ailleurs extrêmement touchés par ce dernier étant donné nos états de services jusqu'à présent irréprochables.

Tellement affectés psychologiquement que nous sommes en arrêts maladie depuis ce lundi.

Nous aimerions donc vous rencontrer afin de nous expliquer et trouver une piste constructive avant de pouvoir recommencer à travailler sereinement.

Merci donc de nous communiquer une date dès que vous aurez croisé vos agendas. (...) »

Par courrier du 4 avril 2022, la société a licencié Monsieur B avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ce courrier mentionne notamment :

« (...)

Cette décision fait suite à divers événements qui vous sont connus et que nous résumons ci-dessous, sans prétention d'exhaustivité, pour votre information.

Nous avons constaté, depuis plusieurs mois, un désintéressement constant pour votre fonction et un désinvestissement, voire une volonté de nuire aux intérêts de la société par divers canaux.

A titre d'exemples, nous avons constaté :

- un refus de respecter les demandes et exigences de votre hiérarchie alors que celles-ci ont parfois pour objet de permettre à l'OAL de bénéficier de subventions primordiales et indispensables.*

A titre d'exemples :

- *Le refus d'encodage d'une fiche technique pour toute intervention dans le logiciel ERP alors que cette exigence a été rappelée lors de la réunion du 18 novembre 2021 et que des rappels ont été adressés à diverses reprises;*
 - *Le refus de limiter les déplacements sur chantier aux après-midis;*
 - *Le fait de ne pas avoir pallié à l'absence de l'employée administrative en charge de l'encodage des fiches de prestations et de valorisation;*
 - *La non réalisation de dossier d'aménagement des abords à rentrer au Fonds des calamités malgré de nombreux rappels;*
 - *La non réalisation des décomptes de prestations ou la réalisation/validation de décomptes insensé et injustifiable;*
 - *La validation de fiches de prestations non conformes aux directives;*
- *La mise à l'écart et le dénigrement des membres du personnel respectant scrupuleusement les consignes, et même menaces de représailles envers des collègues afin qu'ils « choisissent leur camp »;*
 - *La réaction immédiate et automatique consistant à adresser un certificat médical lorsqu'une remarque ou demande est formulée par la direction (par écrit ou oralement), en prétendant que ces remarques ou demandes (alors qu'elles sont légitimes) seraient constitutives de harcèlement.*

Ce comportement est particulièrement préjudiciable pour les intérêts de la société et a poussé le Conseil d'administration à prendre la décision de rompre votre contrat de travail dès lors que, malgré divers entrevues et/ou rappels à l'ordre, aucune amélioration soutenue n'a pu être constatée.

En outre, vos absences multiples, imprévisibles et répétitives, mettent à mal l'organisation et le bon fonctionnement de l'OAL dès lors que votre fonction est essentielle pour la coordination du travail en notre sein.

Vous avez droit à une indemnité compensatoire de préavis dans le respect du prescrit légal en la matière. Votre décompte final ainsi que les documents sociaux vous seront envoyés d'ici peu.

(...) »

Un échange de courriers s'en est suivi entre parties parce que Monsieur B considérait que l'indemnité compensatoire de préavis perçue était inférieure à ce qui lui était dû. Il a également réclamé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération et une somme de 2.500€ à titre de dommage moral pour réparer le préjudice subi suite aux accusations non fondées relatives à la photo d'Hitler et à la consommation d'alcool.

Le 3 octobre 2022, il a reçu un courrier de la société l'informant qu'elle procédait à une régularisation de l'indemnité compensatoire de préavis et lui versait un montant complémentaire de 16.295,79€. Cette régularisation est notamment justifiée par le fait que la société n'avait pas pris en compte toute l'ancienneté de Monsieur B pour calculer le préavis.

Par sa requête du 20 décembre 2022, il demande de condamner la société :

- à lui transmettre le détail du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, à rectifier l'erreur concernant l'ancienneté à prendre en compte et à lui payer le solde de l'indemnité compensatoire de préavis encore dû après rectification de cette dernière, fixé à 1,00 € brut à titre provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23 juin 2022 ;
- à lui transmettre le C4 rectifié, la feuille de paie rectificative ainsi que les documents relatifs aux assurances groupe et hospitalisation ;
- à lui payer la somme relative à l'assurance hospitalisation qu'il a versée en trop et fixée à un montant de 1€ à titre provisionnel;
- à lui payer une somme de 5.000,00 € à titre de dommage moral pour compenser le préjudice moral subi suite aux accusations en ce qui concerne la photo de Hitler et la consommation d'alcool ;
- à lui payer une somme de 1,00 € à titre provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dont le montant est égal à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23 juin 2022 ;
- à lui payer une somme égale à 6 semaines (sic !) de rémunération brute pour licenciement discriminatoire, sur la base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;
- aux dépens ;

En cours de mise en état, la situation a un peu évolué si bien que ses demandes initiales ont aussi un peu évolué pour certaines.

C'est ainsi qu'aux termes de ses dernières conclusions, il demande de condamner la société :

- à lui transmettre le détail du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, à rectifier l'erreur concernant l'ancienneté à prendre en compte et à lui payer le solde de l'indemnité compensatoire de préavis encore dû après rectification de cette dernière, fixé à 1,00 € brut à titre provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23 juin 2022 ;
- à lui transmettre le C4 rectifié, la feuille de paie rectificative ainsi que les documents relatifs aux assurances groupe et hospitalisation ;
- à lui payer une somme de 1,00 € à titre provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dont le montant est égal à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23 juin 2022 ;
 - A titre principal, sur la base de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement,
 - A titre subsidiaire, sur la base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et les articles 1134, 1382 et 1383 du Code civil, par analogie avec la CCT n°109,
 - A titre plus subsidiaire, sur la base de l'abus de droit, en droit commun, et des articles 1134, 1382 et 1383 du Code civil, par analogie avec la CCT n°109 ;
- à lui payer une somme à titre provisionnel de 10.000,00 € à titre de dommage moral pour compenser le préjudice moral subi suite aux accusations en ce qui concerne la photo de Hitler et la consommation d'alcool, accusations dénuées de fondement et ordonner la désignation d'un expert médecin pour évaluer

concrètement la hauteur du préjudice subi avec une mission dont il détaille le libellé ;

- à lui payer une somme égale à 6 semaines (sic l) de rémunération brute pour licenciement discriminatoire, sur la base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;

A titre subsidiaire, si le tribunal devait estimer ne pas être suffisamment éclairé par les pièces produites en termes de dossier de pièces ou devait remettre en cause la matérialité des faits, Monsieur B sollicite pouvoir apporter la preuve par toutes voies de droit, témoignages compris, des faits cotés à preuve suivants :

1. Monsieur B a toujours exercé son travail de manière irréprochable, a toujours été consciencieux et très impliqué dans le cadre de son travail ;
2. Les accusations non fondées de la part de la société à son encontre ont eu un impact moral très conséquent dans son chef. Il en résulte une incapacité de travailler et un préjudice moral important.

Enfin, il demande encore de condamner la société aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, et à verser au SPF FINANCES les droits de mise au rôle.

A l'audience, il est encore fait état de nouvelles évolutions en ce que :

- Monsieur B conteste la validité de l'offre d'outplacement et déclare que la réduction du préavis de 4 semaines corrélative à l'offre d'outplacement est irrégulière,
- Monsieur B prend connaissance à l'audience d'une pièce de la société qui détaille chaque poste composant la rémunération de référence qui a permis de calculer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Ce détail inclut un poste pour l'assurance hospitalisation, un autre pour l'assurance groupe et encore un autre pour l'avantage en nature liée à l'utilisation du GSM. Il s'agit de trois postes dont Monsieur B soutenait qu'ils n'avaient pas été comptabilisés dans la rémunération de référence. Vu qu'il n'en a eu connaissance qu'à la barre en direct, il souhaite que le tribunal réserve à statuer sur ce point.

Compte tenu de ces dernières actualisations, les parties demandent conjointement de réserver la question relative à l'indemnité compensatoire de préavis et aux documents sociaux.

2. Analyse du Tribunal

2.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

2.2. Quant au fondement

2.2.1. Quant à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis et aux documents sociaux.

Comme convenu à l'audience, cette demande doit être réservée car les parties poursuivent des discussions à cet égard si bien que le contour précis de ce qui resterait litigieux n'est pas encore déterminé et n'est donc évidemment pas en état d'être tranché.

La cause sera donc renvoyée au rôle pour permettre aux parties de poursuivre leurs négociations et discussions par rapport à ce chef de demande.

2.2.2. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. Position des parties

Monsieur B soutient, à titre principal, que la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 est applicable au cas d'espèce. Il explique que la société est une société de logement social agréée conformément aux codes du logement des Régions et est donc visée par l'article 2, § 3, 1, c) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il explique que les motifs invoqués par la société pour justifier son licenciement ne sont pas fondés. Il réfute avoir une attitude de désintérêt pour son travail. Il rappelle que depuis son engagement en 1997, il n'a jamais fait l'objet d'un avertissement avant celui de février 2022 qui n'est pas en lien avec un désintéressement pour son travail. De plus, il estime qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas procédé à son licenciement sans l'entendre au préalable et au moins lui avoir donné un avertissement ou proposer des pistes de solutions. Il soutient que la gravité des reproches émis à son égard par la société justifie une indemnité à hauteur du maximum de 17 semaines.

A titre subsidiaire, si le tribunal estime que la convention collective de travail n° 109 ne s'applique pas, il y a lieu de raisonner par analogie à la CCT 109 et d'appliquer, pour le secteur public, le droit commun des obligations comme l'a enseigné la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016.

Dans cette hypothèse, il considère que son licenciement est abusif et demande de condamner la société à lui payer des dommages et intérêts évalués à titre provisionnel à un montant égal à 17 semaines de rémunération.

A titre plus subsidiaire, il demande de recourir au droit commun de l'abus de droit et de comparer le comportement de l'employeur du secteur public avec celui de l'employeur normalement prudent et diligent du secteur privé tel qu'il y est fait référence dans l'article 8 de la CCT 109.

La société soutient, à titre principal, que la demande de Monsieur B, en ce qu'elle est fondée uniquement sur la CCT 109, est irrecevable puisque la CCT 109 ne s'applique pas aux employeurs relevant du secteur public.

A titre subsidiaire, elle développe tous les éléments qui, selon elle, démontrent que le licenciement de Monsieur B est bien fondé sur son comportement et son attitude dans l'exercice de ses fonctions en ce qu'il manifestait un désintéressement constant pour sa fonction et était la source de difficultés relationnelles avec plusieurs collègues. Il faisait preuve d'une volonté systématique de ne pas respecter les consignes et directives de la hiérarchie et ne réalisait pas de nombreuses tâches qui lui incombaient. Elle en conclut que le licenciement est justifié et qu'elle n'a commis aucune faute en procédant à ce licenciement.

B. Rappel des principes applicables

1.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 ne s'applique qu'aux employeurs (et aux travailleurs) relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 2, §3, de la loi du 5 décembre 1968, prévoit dans quels cas cette loi ne s'applique pas, à savoir :

« § 3. La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à l'exception des personnes morales énumérées ci-après :

a) Société fédérale de Participations et d'Investissement, Autorité des services et marchés financiers, Ducroire et Banque Nationale de Belgique;

b) S.A. Loterie Nationale;

c) "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek" et les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions;

(...) »

Il ressort de cette disposition que le principe est que la loi ne s'applique pas aux employeurs du secteur public. Toutefois, une exception est prévue pour certaines personnes morales énumérées par l'article 2, §3, 1. C'est ainsi que le point c) prévoit une exception pour les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions.

2.

La CCT n°109 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement 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 rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, 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.

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. »

3.

Le juge exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Doctrines et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. Les deux exigences sont cumulatives.¹

Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.²

Il appartient au tribunal de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT;
- sont exacts;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.³

Le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable⁴.

4.

La conduite du travailleur vise « *une manière d'agir, un comportement ou une attitude* »⁵, la manière dont le travailleur « *exécute sa prestation de travail, mais également celle*

¹ A. FRY, la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP, Anthémis, vol. 182, mai 2018, pp. 58 et 59.

² C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

³ A. FRY, op. cit. p. 69.

⁴ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15, 20 et 24.

⁵ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »⁶.

5.

La C.C.T. n° 109 organise un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« 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.
- 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. »

Lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement spontanément ou après sa demande, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. L'employeur doit apporter la preuve du motif et du caractère raisonnable du motif tandis que le travailleur devra éventuellement apporter la preuve qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et dans tous les cas qu'il est manifestement déraisonnable⁷.

6.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

C. Application au cas d'espèce

1.

En ce qui concerne la question de l'application de la CCT 109 à la société, il ressort de l'article 2, § 3, 1, c) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires que la CCT 109 est applicable aux personnes morales que sont les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions.

La société OURTHE AMBLEVE LOGEMENT est une société à responsabilité limitée dont l'objet est la location et l'exploitation de logement sociaux.

Elle est une société de logement de service public au sens de l'article 130 du Code wallon de l'habitation durable.

Dès lors, la CCT 109 est bien applicable au présent litige.

2.

Le tribunal doit examiner si les motifs avancés par la société pour justifier le licenciement

⁶ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

⁷ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, p. 25.

sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur B ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de la société. Il faut ensuite vérifier la réalité des motifs à la base du licenciement et vérifier s'ils sont la cause réelle de celui-ci.

Ensuite, s'il s'avère que les motifs invoqués par la société pour justifier le licenciement sont exacts et fondés, il faudra encore vérifier si un licenciement justifié par ces motifs aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

3.

Les motifs invoqués par la société sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur B et sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de la société.

En effet, dans la lettre de licenciement, la société invoque un désintéressement constant de Monsieur B pour sa fonction et un désinvestissement. Elle cite à titre d'exemples :

- un refus de respecter les demandes et exigences de la hiérarchie,
- la mise à l'écart volontaire et le dénigrement de certains membres du personnel,
- la réaction immédiate et automatique consistant à adresser un certificat médical lorsqu'une remarque ou demande est formulée par la direction en prétendant que ces remarques ou demandes (alors qu'elles sont légitimes) seraient constitutives de harcèlement.

La société précise encore que les absences multiples, imprévisibles et répétitives, de Monsieur B mettent à mal l'organisation et son bon fonctionnement dès lors que la fonction de Monsieur B est essentielle pour la coordination du travail.

4.

Les motifs invoqués sont-ils exacts et fondés ?

4.1.

La société dépose des attestations pour démontrer les difficultés relationnelles existant entre Monsieur B, d'une part, et plusieurs de ses collègues, d'autre part, qui confirment que Monsieur B mettait à l'écart et dénigrait certains membres du personnel.

Ainsi, Monsieur D écrit qu'il est arrivé dans la société en 2012 et que les premières années de collaboration avec Monsieur B se sont bien passées même s'il avait tendance à le dénigrer auprès des ouvriers. Mais il relève que des frictions ont eu lieu en interne en octobre 2020 et qu'il a bien senti que le fait qu'il ne reprenne pas en faveur de Monsieur B a modifié son comportement à son égard. Il se sentait évincé. Il fait référence à une réunion de novembre 2021 et une discorde entre Monsieur B et le reste du personnel. A cette occasion, Monsieur B l'a pris en aparté pour lui dire qu'il avait mal choisi son camp et qu'il en assumerait les conséquences.

Monsieur D relève que Monsieur E dénigrait systématiquement Monsieur D. Monsieur D explique qu'il se sentait harcelé par Monsieur B qui tenait des propos à la limite de la correction à son égard.

Madame P explique avoir vite remarqué qu'il existait au sein de la société une scission entre l'équipe administrative et les membres de la régie technique. Monsieur B était le responsable de l'équipe de la régie technique. Elle déclare qu'après avoir eu un différend pas bien grave avec Monsieur B au sujet d'une intervention

technique, elle a compris que les collègues de la régie technique n'avaient plus le droit de discuter avec elle. Elle épingle un acharnement de Monsieur B à monter les membres des équipes les uns contre les autres.

Monsieur VAN B écrit qu'il a été engagé pendant que Monsieur B était en incapacité de travail en 2021 suite aux interventions subies aux hanches. Il explique qu'il s'est bien intégré dans la société notamment avec les employés des bureaux, ce qui a déplu aux collègues de l'atelier (service régie technique). Il a alors été mis à l'écart par ses collègues de l'atelier. On lui a rapporté que Monsieur B le dénigrait en remettant en doute ses compétences et son engagement. Il explique que sa camionnette de fonction était détériorée (vis sous les pneus, madriers sous les pare-chocs). Il a demandé des explications à Monsieur B qui lui a déclaré qu'il était arrivé au mauvais moment mais que les choses allaient s'améliorer. Il explique que la situation n'a fait qu'empirer au point de ressentir un réel mal-être à venir travailler et a finalement présenté sa démission pour se lancer à temps plein dans son activité d'indépendant.

Madame G confirme que le climat s'est progressivement dégradé entre l'équipe des ouvriers dont Monsieur B avait la charge et l'équipe administrative dont elle faisait partie. Elle a partagé le même bureau que Monsieur B dès 1999. Elle déclare qu'il arrivait à Monsieur B de mettre ses collègues dans l'embarras en ne donnant pas suite aux appels qu'ils avaient réceptionnés. Elle avait l'impression que Monsieur B transmettait à leur jeune collègue des tâches plus rébarbatives ou délicates sans lui apporter le soutien requis. Elle-même avait très souvent la sensation de lui demander une faveur lorsqu'une intervention était nécessaire sur un des chantiers dont elle suivait l'exécution.

Monsieur B remet en doute la crédibilité à accorder à ces attestations parce que certaines émanent de membres du personnel toujours engagés par la société.

Le tribunal considère que ces attestations sont crédibles et les prend en considération.

En effet, chacune des personnes qui a attesté décrit sa relation avec Monsieur B et fait part d'épisodes concrets vécus.

Il ressort la même conclusion de toutes les attestations à savoir un comportement dénigrant de la part de Monsieur B envers certains membres du personnel et la volonté de maintenir une forme de scission entre l'équipe de la régie technique dont il a la charge et l'équipe administrative. La cohérence de la conclusion commune de toutes les attestations est un gage de leur véracité. Cette même conclusion commune ressort tant des attestations de personnes qui sont toujours engagées par la société que de personnes qui n'y travaillent plus, ce qui est un élément supplémentaire pour accorder du crédit à toutes les attestations.

Dès lors, la société établit la réalité du comportement de Monsieur B qui consistait à mettre à l'écart volontairement et dénigrer certains membres du personnel.

4.2.

La société invoque également pour justifier le licenciement un désintéressement de Monsieur B pour sa fonction, un désinvestissement dans son travail qui se traduisait notamment par de la nonchalance dans l'exécution des tâches qui étaient attendues de lui.

Suite à une réorganisation interne fixée lors d'une réunion du 17 novembre 2020⁸, Monsieur B a été chargé de remettre à jour le listing complet des chauffages et interventions sur les chaudières. En janvier 2021, il n'a pas encore réalisé cette mission comme l'attestent les rappels consignés dans les PV des réunions de janvier 2021⁹. Le PV de la réunion du 19 janvier 2021 indique à ce sujet :

- «Rappel-Important de conclure ce travail. Ce travail doit être fait en collaboration avec Fabrice qui doit mettre à jour le listing (...) »
- « Rappel Urgent Fabrice doit refaire le topo complet clair de la situation actuelle (...). »

Les mêmes procès-verbaux démontrent également que la gestion des stocks, qui était aussi une mission importante de Monsieur B n'était pas organisée de manière optimale. Les stocks n'étaient pas conformes à la réalité.

Suite aux inondations catastrophiques de juillet 2021, la société avait obtenu des aides ponctuelles pour terminer les travaux de rénovation dans les logements sinistrés.

Lors d'une réunion du 18 novembre 2021, la société a insisté sur l'importance que tout le monde se coordonne et travaille en esprit d'équipe pour réaliser au mieux ces travaux. Des travaux d'aménagements des abords, nécessités suite aux dégâts des inondations, sont ainsi confiés à Monsieur B lors de cette réunion du 18 novembre 2021.

Le procès-verbal de cette réunion indique que Monsieur B devra poursuivre sans tarder ce dossier et qu'une première estimation assez fiable devra être terminée avant les congés de fin d'année pour mise en adjudication en janvier et réalisation au printemps.

La société a déploré que Monsieur B n'a pas réalisé la tâche demandée qui a dû être reprise par d'autres membres de la société.

Monsieur F soutient qu'il a fait ce qu'il a pu avec les moyens à sa disposition et rappelle qu'il avait émis des réserves auprès de son employeur en ce que ce dossier nécessitait des compétences techniques qu'il n'avait pas.

Comme le relève la société, Monsieur B possède une formation de gradué en construction avec une expérience professionnelle de 20 ans et il pouvait donc raisonnablement être attendu de sa part une prise de responsabilité, une réalisation et un engagement plus poussés pour exécuter cette mission.

4.3.

Le tribunal estime qu'il ressort à suffisance de tous les éléments développés en ce point 4 que les motifs invoqués par la société sont réels et établis et qu'ils sont bien à l'origine de la décision de licencier Monsieur B

5.

Le tribunal doit, à présent, vérifier que la décision de licenciement de Monsieur F pour les motifs invoqués aurait pu être prise par un employeur normal et raisonnable. Tel n'est pas le cas car, comme le relève à juste titre Monsieur B, la société ne lui a adressé aucun avertissement clair et personnalisé quant aux reproches qui lui étaient faits.

⁸ Voir PV réunion du 17/11/2020 en pièce 18 du dossier de la société.

⁹ pièce 19 du dossier de la société.

En effet, la situation conflictuelle entre les personnes était discutée lors de réunion dans son aspect global sans que les procès-verbaux de ces réunions ne permettent de déceler une responsabilité individuelle dans le chef de Monsieur B!

Quant à la nonchalance dans l'exécution des tâches, aucun rapport spécifique individuel n'a été rédigé.

Un employeur normal et prudent aurait tenté de remédier aux problèmes rencontrés avec Monsieur B. en le convoquant pour lui faire part des problèmes engendrés par ses comportements et aurait tenté de mettre en place des mesures pour améliorer la situation. De même, il aurait également dû réagir au manque de rigueur de Monsieur B dans l'exécution de certaines tâches plutôt que de se contenter de constater de réunions en réunions, mois après mois, que certaines tâches qui lui sont demandées ne sont toujours pas réalisées. Aucun avertissement écrit ou rappel à l'ordre écrit et individualisé n'a été dressé par la société quant aux reproches qui sont les motifs invoqués pour justifier le licenciement.

6.

Pour ce qui concerne la hauteur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le tribunal estime qu'elle doit être fixée au seuil minimum, soit à l'équivalent de 3 semaines de rémunération, eu égard au fait que les éléments du dossier confirment la réalité des motifs liés au désintéressement constant de Monsieur B! pour sa fonction et son désinvestissement mais aussi son comportement de mise à l'écart volontaire et de dénigrement de certains membres du personnel.

2.2.3. Quant à la demande d'indemnité pour dommage moral

A. Position des parties

Monsieur B affirme que la société a commis une faute en l'accusant à tort d'avoir collé des autocollants fachistes sur une affiche anti-discrimination et en lui délivrant l'avertissement du 14 février 2022 pour ces faits ainsi que pour lui reprocher une consommation d'alcool sur son lieu de travail alors qu'il nie avoir consommé de l'alcool sur le lieu de travail pendant ses heures de travail.

Il soutient que ces accusations non fondées ont eu un impact psychologique grave et qu'il est toujours actuellement incapable de travailler.

Il dépose des attestations de ses proches pour démontrer son état psychologique ainsi qu'un rapport d'un médecin conseil qui estime que Monsieur B présente une incapacité personnelle de 7 à 11% qui génère une incapacité de travail identique.

Il demande la condamnation de la société à lui payer une somme de 10.000€ à titre provisionnel qu'il évalue à ce montant en raison de la gravité des faits commis.

Il demande la désignation d'un médecin expert pour évaluer contradictoirement la hauteur du dommage subi.

La **société** estime ne pas avoir commis de faute comme le soutient Monsieur B

Elle rappelle la portée de l'avertissement du 14 février 2022 et explique qu'il ne s'agit pas d'un avertissement pour antisémitisme comme le soutient, à tort, Monsieur B

En ce qui concerne la consommation d'alcool, la société précise que c'est parce que les travailleurs auditionnés préalablement à l'avertissement ont reconnu que c'était une habitude de boire un verre le vendredi après les heures de travail qu'elle a pris la peine

de rappeler dans l'avertissement que le règlement de travail interdisait la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Elle considère donc que l'avertissement ne contenait pas d'accusation mensongère comme le soutient Monsieur B et qu'elle n'a donc pas commis de faute.

Elle avance que Monsieur B ne démontre ni dommage, ni lien causal.

En l'absence de toute faute démontrée dans son chef, elle demande de débouter Monsieur B de sa demande de désignation d'un médecin expert pour évaluer le préjudice subi.

B. Rappel des principes applicables

Pour engager la responsabilité extracontractuelle de quelqu'un et obtenir un dédommagement, le droit commun exige :

- l'existence d'une faute ;
- l'existence d'un dommage ;
- un lien causal entre la faute et le dommage.

En vertu de l'article 8.4 du nouveau Code civil:

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent ».

C. Application au cas d'espèce

Monsieur B soutient que la société l'a accusé à tort, de manière mensongère, en lui adressant l'avertissement du 14 février 2022, d'antisémitisme et de consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Il estime que cette faute, commise par la société, lui a causé un important dommage moral en ce qu'il a très mal vécu ces accusations et s'en trouve psychologiquement très affecté au point d'être toujours en incapacité de travail.

Monsieur B ne démontre pas une faute de l'employeur qui serait en lien causal avec le dommage moral qu'il invoque.

La seule faute que le tribunal a relevé dans le chef de l'employeur était son manque de réactivité et son inertie face :

- aux carences de Monsieur B dans l'exécution de certaines tâches qui lui étaient confiées et qui traînaient en longueur,
- aux comportements reprochables à Monsieur B dans ses relations avec ses collègues qui créaient, dans une certaine mesure, une ambiance conflictuelle avec constitution de clans.

Le dommage engendré par cette faute est entièrement réparé par l'indemnité équivalente à trois semaines de rémunération, accordée ci-dessus.

En ce qui concerne la faute qu'invoque Monsieur B quant à des accusations graves et non fondées d'antisémitisme et de consommation d'alcool sur le lieu de travail, elle n'est pas établie.

Il semble que Monsieur B donne une portée erronée à l'avertissement du 14 février 2022.

Cet avertissement est consécutif à l'audition de 6 travailleurs dont Monsieur B suite à la découverte :

- d'une affiche sur la porte du réfectoire provenant d'une campagne anti-discrimination sur laquelle des photos d'Hitler ont été apposées par un des travailleurs entendus (qui n'est pas Monsieur B) et sur laquelle un autre travailleur a écrit les initiales des personnes liées à la régie dont Monsieur B
- de casiers de bières vides sur le lieu de travail.

L'avertissement confirme expressément, au sujet de l'affiche, que les travailleurs avaient reconnu que « *cet affichage était une connerie mais qu'il ne véhiculait aucun soutien au nazisme* ».

La société a donc pris la peine de préciser, dans cet avertissement, que les travailleurs avaient affirmé ne véhiculer aucun soutien au nazisme.

Il ne ressort donc pas expressément de cet avertissement que Monsieur B est accusé d'antisémitisme par la société.

En ce qui concerne la consommation d'alcool, l'avertissement rappelle que lors de l'audition du 3 février 2022, les travailleurs auditionnés ont reconnu qu'il était habituel de prendre un verre le vendredi après les heures de travail ou à l'occasion d'un anniversaire ou d'un autre motif de convivialité.

C'est donc sur la base de ce qui a été dit lors de l'audition que l'avertissement rappelle que le règlement de travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.

La lecture du compte rendu de l'audition du 3 février 2022 renseigne que les travailleurs :

- ont précisé que depuis les aménagements d'horaire liés au covid¹⁰ l'habitude du vendredi après-midi n'était plus de mise puisqu'ils ne prenaient plus le vendredi.
- minimisent l'impact de ce comportement au motif que c'était en-dehors des heures de travail.

Il en résulte que c'est à juste titre que la société a estimé nécessaire d'émettre l'avertissement pour rappeler que toute consommation d'alcool était interdite sur le lieu de travail même en-dehors des heures de travail.

Et même si l'habitude du vendredi après-midi n'était plus d'actualité depuis le changement d'horaire, les occasions de boire un verre pouvaient encore se présenter lors de fête d'anniversaire ou autre moment de convivialité, ce qui justifiait un rappel des règles.

Dès lors, en l'absence de preuve de la faute invoquée par Monsieur B , sa demande de dédommagement d'un préjudice moral n'est pas fondée.

2.2.4. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire

A. Position des parties

Monsieur B soutient que le motif réel de son licenciement est son état de santé. Il rappelle que depuis le début de son activité pour la société en 1998, il n'a jamais reçu d'avertissement et qu'il était impliqué dans son travail. Il relève que c'est à partir de sa reprise du travail en septembre 2021 après avoir été en incapacité de travail pendant plusieurs semaines suite à deux interventions aux hanches que la situation a dégénéré.

¹⁰ Consacrés par un avenant au contrat de travail signé le 1^{er} juillet 2020.

Il souligne qu'il a été licencié après avoir remis un certificat médical pour la période du 1^{er} au 30 avril 2022.

Il déduit de la chronologie du licenciement et du fait que les motifs invoqués par la société pour justifier le licenciement sont, selon lui, non fondés, que c'est le fait d'être en incapacité de travail qui dérangeait la société au point de le licencier.

Il demande donc de condamner la société à lui verser une indemnité brute égale à 6 semaines de rémunération.

La société estime que Monsieur B n'apporte pas la preuve de quelques faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de son état de santé. Elle en déduit qu'il n'y a pas de raison de renverser la charge de la preuve en faveur de Monsieur B

Pour le surplus, elle ajoute que, même si la charge de la preuve était renversée, elle démontre que le licenciement n'était pas fondé sur l'état de santé de Monsieur B mais uniquement sur son comportement et son attitude dans l'exercice de ses fonctions ainsi que sur les nécessités de son bon fonctionnement.

Elle conclut qu'aucune indemnité pour licenciement discriminatoire n'est due.

B. Rappel des principes applicables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute discrimination fondée sur un ou plusieurs des « critères protégés » qu'elle détermine, dont l'état de santé (article 4, 4°).

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

L'article 28, § 1^{er}, de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination .

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi anti-discrimination instaure un mécanisme d'aménagement ou de partage de la charge de la preuve¹¹.

La victime qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle indispensable dans l'administration de la preuve puisqu'elle doit préalablement établir une apparence de discrimination, c'est-à-dire les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une telle discrimination.

Aux termes de l'article 8.1 du nouveau Code civil, une présomption est « *un mode de preuve par lequel le juge déduit l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus* ».

¹¹ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

La charge de la preuve repose donc, dans un premier temps, sur les épaules de la personne qui se prétend victime d'une discrimination.

A cet effet, la victime ne doit pas se limiter à invoquer des faits mais est tenue de les prouver.¹²

Selon la loi du 10 mai 2007, il est question de discrimination directe si une différence de traitement est basée directement sur, entre autres, l'état de santé actuel ou futur, à moins que cette différence ne soit justifiée de l'une des manières prévues dans les lois anti-discrimination.

A ce sujet, la loi du 10 mai 2007 dispose, en son article 7:

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

C. Application au cas d'espèce

Monsieur B n'apporte pas de preuve de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de son état de santé.

Il invoque que c'est son état de santé qui est le réel motif de son licenciement puisque c'est à partir de son retour en septembre 2021, après plusieurs semaines d'incapacité de travail, que la situation s'est dégradée et parce que le licenciement intervient le 4 avril 2022 alors qu'il avait remis un certificat médical pour couvrir une incapacité de travail du 1^{er} au 30 avril 2022.

Il ressort à suffisance des éléments du dossier, comme cela a déjà été décidé ci-dessus, que les motifs invoqués par la société pour justifier le licenciement, à savoir un désintéressement constant de Monsieur B pour sa fonction et un désinvestissement ainsi que la mise à l'écart volontaire et le dénigrement de certains membres du personnel, sont dument établis et sont à l'origine de la décision de licencier. Ce sont donc des motifs liés au comportement et à l'attitude de Monsieur B qui ont conduit à son licenciement et non son état de santé.

Le licenciement n'est pas discriminatoire.

¹² Cass., 18 décembre 2008, RG C060351, disponible sur www.juportal.be

2.2.5. Quant à la demande relative à l'exécution provisoire du jugement

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée¹³.

Selon l'article 19 du Code judiciaire, le jugement est définitif dans la mesure où il épuise la juridiction du juge sur une question litigieuse, sauf les recours prévus par la loi.

Le juge qui a épuisé sa juridiction sur une question litigieuse ne peut plus en être saisi sauf exceptions prévues par le présent Code.

Le présent jugement est donc définitif sur les questions litigieuses qu'il a tranchées dont celle relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Tranchant cette question, le présent jugement porte condamnation de la société à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à Monsieur B

La société demande, dans l'hypothèse où une condamnation est prononcée à sa charge que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

Elle avance les inconvénients supportés par chacune des parties si elles devaient poursuivre la récupération des cotisations sociales et autres retenues fiscales auprès des administrations compétentes en cas de réformation du présent jugement.

Ces arguments sont irrelevants pour justifier une dérogation au principe de l'exécution provisoire.

Il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe énoncé à l'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement¹⁴.

Le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave¹⁵.

Dans sa requête, Monsieur B demande d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement.

Il ne développe aucun argument pour justifier sa demande d'exclure la possibilité de cantonner.

Mais surtout, aux termes de ses dernières conclusions, il ne formule plus cette demande. Dès lors, il n'y a aucune raison d'exclure la possibilité pour la société de cantonner.

3. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,
Reçoit le recours,

¹³ Article 1397 du Code judiciaire.

¹⁴ Article 1398 du Code judiciaire.

¹⁵ Article 1406 du Code judiciaire

Le dit partiellement fondé,

Dit pour droit que le licenciement du 4 avril 2022 est manifestement déraisonnable,
En conséquence, condamne la société à payer à Monsieur B une indemnité pour
licenciement manifestement déraisonnable d'un montant équivalent à 3 semaines de
rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 23 juin 2022 (comme le
demande Monsieur B), jusqu'à complet paiement ;

Dit la demande de Monsieur B de condamnation de la société à lui verser un
montant de 10.000€ à titre provisionnel à titre de dommage moral non fondée,

Dit la demande de Monsieur B de condamnation de la société à lui verser une
indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé non fondée,

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision,

Dit que la faculté de cantonner est maintenue,

Renvoie la cause au rôle pour le surplus pour permettre aux parties de poursuivre leurs
négociations et discussions relativement au montant de l'indemnité compensatoire de
préavis et à la délivrance des documents sociaux,

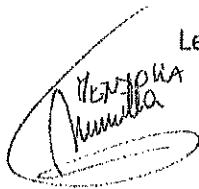
Réserve à statuer sur le surplus ;

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

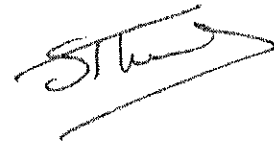
TH S/
M. M
P. M

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,



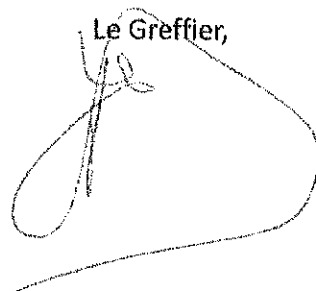
Le Juge,



Mr M. P. , se trouvant dans l'impossibilité de signer le jugement (article 785 du Code
Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
22/01/2024 par TH S Juge, présidant la chambre, assistée de M.
MI , Greffier,

Le Greffier,



Le Juge.

