



Numéro de rôle : 21/847/A
Numéro de répertoire : 24/ 227
9^{ème} Chambre : « Contrats de travail employés »
Parties en cause : M R Partie demanderesse L-CARRE Asbl Partie défenderesse
Type de Jugement: Jugement contradictoire et définitif après réouverture des débats

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
------------------------------	------------------------------

Appel

Formé le : Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de La Louvière**

JUGEMENT

**Audience publique du
26 janvier 2024**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame M** **R**

Partie demanderesse,

Représentée à l'audience par Madame N B mandataire syndicale,
dont les bureaux sont sis à 7000 MONS

Contre : **L'asbl L-CARRE** dont le siège social est sis à 7100 LA LOUVIERE, place communale,
1 et inscrite à la BCE sous le numéro 0407.638.936.

Représentée à l'audience par Maître H K , loco Maître M U ,
avocat à 1060 SAINT-GILLES

1. Procédure

Le dossier de la procédure comprend notamment :

- la requête contradictoire et ses annexes, reçues au greffe le 28 juillet 2021,
- les conclusions principales de Madame M reçues au greffe le 22 février 2022,
- le dossier de pièces de Madame M déposé au greffe le 25 février 2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'asbl L-CARRE et son dossier de pièces, reçus au greffe le 22 avril 2022,
- la note de dépens de l'asbl L-CARRE, déposée à l'audience du 25 novembre 2022,
- le jugement prononcé contradictoirement par le Tribunal, autrement composé, en date du 23 décembre 2022, recevant la demande et avant dire droit quant à son fondement, ordonnant la réouverture des débats à l'audience du 24 novembre 2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame M , reçues au greffe le 17 avril 2023,
- les conclusions « après réouverture des débats suite au jugement rendu le 23.12.2022 » de l'asbl L-CARRE, reçues au greffe le 30 juin 2023,
- le dossier de pièces complémentaires de Madame M reçu au greffe le 30 juin 2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'asbl L-CARRE, reçues au greffe le 25 septembre 2023,
- la pièce complémentaire de l'asbl L-CARRE, reçue au greffe le 25 septembre 2023,
- le dossier des pièces complémentaires de l'asbl L-CARRE, déposé à l'audience du 24 novembre 2023,

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries reprises *ab initio* à l'audience publique du 24 novembre 2023.

La tentative de conciliation organisée par l'article 734 du code judiciaire n'a pas abouti.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Rappel de l'objet de la demande

La demande de Madame M , telle qu'elle est libellée aux termes de ses conclusions du 22 février 2022 ainsi qu'aux termes de ses conclusions après réouverture des débats reçues le 30 juin 2023, tend à entendre condamner l'asbl L-CARRE à lui payer :

- la somme de **13.256,94 euros** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires sur son montant brut.

La demande tend en outre à entendre condamner l'asbl L-CARRE à lui délivrer la fiche de salaire correspondant à l'indemnité, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir avec un maximum de 1.000,00 euros.

3. Rappel des faits

Les faits de la cause sont les suivants :

- Madame M entre aux services de l'asbl L-CARRE le 10 mars 2014 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein. Le contrat de travail mentionne que Madame M est engagée pour effectuer « *toutes tâches administratives ou logistiques relatives à l'objet social de l'asbl* ». ¹
- En octobre 2018, un différend survient entre les parties, plus précisément entre Madame M et Madame S B , directrice de l'asbl L-CARRE, dans le cadre d'une incapacité de travail de Madame M ².
- Le 5 décembre 2018, le Bureau de l'asbl L-CARRE organise une réunion en présence de Madame B , de Madame M assistée d'une permanente syndicale. Le procès-verbal de cette réunion est libellé comme suit ³ :

¹ Pièce 2 de l'asbl L-CARRE.

² Pièces 6 à 13 du dossier de Madame M .

³ Pièce 14 de Madame M .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

« Le Conseil d'Administration du 22 novembre 2018 a décidé de charger le Bureau d'entendre Madame M sur la situation décrite ci-dessous. Celle-ci est accompagnée de Madame C C, Permanente CSC.

Madame C s'installe sans saluer les personnes présentes. Le ton est donné.

Le Président précise que la rencontre de ce jour n'est pas une audition. Il s'agit d'une discussion afin de remettre les choses au point avec Madame R M, suite à l'envoi de plusieurs certificats : trois au total dont deux couvrant la même période, le 3ème venant annuler le second. Tout est parti de là. Pourquoi un 3ème certificat (nouvelle maladie) pour annuler le second (prolongation du 1er), les 2ème et 3ème couvrant la même période.

Pour rappel:

Le Conseil d'Administration du 22 novembre a décidé de convoquer Madame V à une audition devant le Bureau afin de l'entendre sur différents événements intervenus ces dernières semaines et de statuer sur la situation de cette dernière.

- Engagement de Madame M le 10.03.2014.
- Septembre 2017 - comportement inadapté - cris sur le plateau
- Evaluation en juillet 2018 intégrant les faits de septembre 2017
- Conseil d'Administration du 22 novembre 2018 - présentation du dossier suite à l'envoi de plusieurs certificats, à l'origine des événements évoqués ci-dessous.

Commentaires :

Le problème initial provient de la prolongation de la 1ère incapacité de Mme M (du 12.09.2018 au 07.10.2018).

Historique des faits:

- Du 12/09/2018 au 07/10/2018, remise d'un 1er certificat (annexe 1)
→ Le salaire de septembre est payé à 100%
- Le 08/10/2018, retour de Madame M qui nous annonce verbalement qu'elle revient mais ne peut trop marcher, ne peut aller à la photocopieuse, ne peut monter les escaliers, ne peut soulever du poids.
- Madame B l'informe que soit elle revient à temps plein sans restriction, soit elle a un certificat du médecin décrivant les restrictions. Dans tous les cas Mme B demande de prendre rendez-vous avec Arista afin de voir si Mme M est apte à reprendre le travail.
- Ce rendez-vous est prévu en date du 10/10/2018 en matinée.
- Dans l'après-midi, Mme B reçoit le rapport d'Arista qui remet Madame M en repos (annexe 2).
- Le 12/10/2018, le lendemain, nous recevons un certificat de Madame M, comme étant la prolongation de sa 1ère incapacité. Nous transmettons au GroupeS. Ce certificat prolonge l'incapacité jusqu'au 05/11/2018 (annexe 3)
- Fin octobre, les salaires sont payés selon les prestations transmises au GroupeS; Etant donné que le certificat n°2 est la prolongation du certificat n°1, Mme M, après un mois tombe sous le couvert de la mutuelle. Son salaire, même si elle a repris le travail 4 jours entre les deux certificats (il faut une reprise effective de 15 jours pour retomber sous le couvert de l'employeur) est payé partiellement.
- Le 30.10.2018, Mme M commence à appeler le bureau, ensuite le GroupeS car elle ne comprend pas pourquoi elle n'est pas payée à 100%
- Le 31.10.2018, de retour de congé, Mme B surprend une conversation téléphonique houleuse entre le comptable et Mme M à propos de son salaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- Après avoir raccroché, le comptable m'explique enfin la situation et demande à Mme B s'il peut payer le complément transmis par le GroupeS, suite à l'appel de Mme M directement au Gestionnaire du dossier.
- Mme B refuse de payer n'ayant pas toutes les informations en sa possession. Elle envoie un mail au Gestionnaire du dossier (annexe 4) afin de lui interdire de traiter du cas de Mme M. directement avec elle et lui transmet le rapport d'Arista.
- En date du 31.10.2018, Mme E reçoit un mail de Mme M qui ne comprend pas son refus de payer le complément de salaire et lui demande de s'expliquer et de procéder à une régularisation (annexe 5)
- Mme B lui répond, ce même jour, en lui expliquant qu'il est de son rôle de vérifier et de régler ce genre de problème. Par la même occasion Mme B informe Mme M qu'il ne lui appartient pas de régler son cas directement avec le GroupeS (annexe 6).
- Mme M répond à nouveau à Mme B en l'informant qu'elle retourne chez le médecin pour un 3ème certificat, qu'elle met en annexe les documents en sa possession mais il n'y avait rien en annexe (annexe 7)
- En date du 31/10, un peu plus tard dans la journée, elle renvoie un certificat remplaçant le 2ème et précisant que c'est une nouvelle maladie et non une prolongation (annexe 7bis)
- En date du 07/11, le GroupeS informe Mme B que Mme M leur a transmis toute une série de documents pour «clarifier son dossier» alors que Mme B lui avait interdit de traiter personnellement son dossier. Le Directeur du GroupeS attire l'attention de Mme B sur une des annexes du mail (annexe 8).
- Ce même jour (07/11/2018) mais 1h plus tard, Mme M transmet à Mme B les mêmes documents (annexe 9 et 9bis non distribuée aux administrateurs)
- En date du 08/11/2018, Mme M interpelle Mme B sur leurs relations «tendues» qu'elle ne comprend pas. Mme B lui rappelle que malgré son interdiction, elle a continué à traiter son dossier personnellement avec le GroupeS. Mme B l'informe qu'un point sera soumis au prochain Conseil d'Administration afin de les informer de la situation et que suite aux réponses apportées par le GroupeS suite aux demandes de précisions, nous pouvons procéder au paiement du complément de salaire.
- En date du 08/11/2018, Mme B reçoit un appel du GroupeS l'informant qu'il faut tenir compte du dernier certificat (nouvelle maladie) et que l'on peut payer le complément. Mme B en informe directement le comptable (annexe 10).
- En date du 12/11/2018, Mme B est informée que Mme M rapporte à l'extérieur que son salaire n'est toujours pas payé et que Mme B n'est jamais au bureau.
- En date du 13/11/2018, le comptable informe Mme B que le salaire est encodé et que nous pouvons procéder au paiement.
- En date du 15/11, Mme B vérifie le montant du complément de salaire encodé et procède au paiement. Mme B informe le Président qu'il peut à son tour procéder au paiement (application de la procédure de double vérification mise en place). Le paiement est effectué le 16/11/2018.
- En date du 16/11/2018 après un contact avec le GroupeS, celui-ci conseille à Mme B de tout mettre par écrit. Mme B envoie donc un mail intitulé « 2^{ème} avertissement » afin de remettre les choses au point (annexe 11), le 1er avertissement étant le mail du 31.10.2018 (annexe 6).
- En date du 19/11/2018, le Président informe Mme B qu'un courrier du Médecin traitant de Mme M lui a été adressé concernant la situation de celle-ci (annexe 12)
- La réponse du Président (annexe 13).
- L'évaluation (annexe 14) rappelant l'incident de septembre 2017 au cours duquel, Mme M. a crié au téléphone parce que Mme B demandait de filtrer les appels et de ne pas la déranger cet après-midi-là.
- L'extrait du pv du CA du 03/07/2018, décidant de l'octroi d'une allocation pour fonction supérieure jusqu'au 31.12.2018 (annexe 15).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

Au vu du relevé des différentes pièces ci-dessus, et de l'annexe 8 (mail du GroupeS qui met en avant le problème de certificats contradictoires), la Direction a donc tenté de faire la lumière, son rôle étant de vérifier et de contrôler si les éléments en sa possession sont corrects et d'en informer le Secrétariat social si un doute subsiste.

Le Président cède la parole à Mme M qui préfère laisser parler la Permanente syndicale. Mme M remet un dossier à chaque membre du Bureau (ce dossier est pour la plupart des pièces, identique à ce que Mme B a transmis).

D'emblée Mme C demande que Mme B n'assiste pas à la séance. Le Bureau refuse.

Elle demande pourquoi ? Le Président précise que Mme B a la confiance du Bureau et, comme à la Ville, les Responsables, assistent toujours à ce genre de réunion de mise au point afin de pouvoir apporter des précisions, le cas échéant.

L'objet du courrier d'invitation au Bureau étant intitulé « Audition », Mme C redemande de préciser si c'en est une. Le Président reprecise que la rencontre n'est pas une audition et qu'il y a eu une coquille dans le courrier. C'est donc bien une mise au point avec l'agent afin de pouvoir repartir sur de bonnes bases.

Sans tenir compte du contexte évoqué par le Président, Mme C commence à poser des questions comme si l'entretien était une audition. Elle demande à Mme B de s'expliquer. Le Président reprecise pour la 3ème fois que ce n'est pas une audition mais une mise au point relative à Mme M et non à Mme B. Il demande à Mme B de ne pas répondre aux questions de Mme C et l'invite à rappeler le contexte qui a abouti à la rencontre de ce jour.

Ce que Mme B fait (voir le rappel des faits repris plus haut dans le rapport).

Madame C ne tient toujours pas compte du contexte de l'entrevue et continue sur le ton d'une audition en interrogeant Mme B comme si les pièces dans le rapport n'étaient pas précises et que les annexes n'existaient pas.

Malgré plusieurs rappels du Président, que Mme C continue d'ignorer, celui-ci lui demande d'adopter une autre attitude ou de sortir. Le Président précise à Mme C que son attitude ne sert pas son affiliée, bien au contraire.

Mme C ignore à nouveau les recommandations de Monsieur G.

Celui-ci lui demande plusieurs fois de sortir. Il l'informe que l'entretien continuera sans elle, si son affiliée le souhaite. Si Mme M ne le souhaite pas, l'entretien se clôturera sans aller plus loin.

Le Président regrette l'attitude fermée de Mme C et lui demande une énième fois de quitter la pièce. Ce qu'elle finit par faire.

Mme M décide de continuer l'entretien sans la présence de sa Permanente syndicale. Les discussions sont, après le départ de Mme S, plus apaisées.

Mme M explique qu'elle ne comprend pas ce qui lui est reproché.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

Le Bureau rappelle que le rôle d'un Chef est de vérifier que tout soit correct. Il est le garant des procédures vis-à-vis des Administrateurs. Si un doute persiste, il a le devoir de vérifier les choses. Ce que Mme B a fait.

Mme M explique qu'il y a eu plusieurs maladies et donc plusieurs certificats. Elle ne justifie pas le fait que deux d'entre eux couvrent la même période pour des raisons différentes.

Par ailleurs, à la question de savoir pourquoi elle n'a pas tenu compte de l'interdiction de reprendre contact avec le Groupe S en direct, elle répond qu'elle est l'agent en charge des dossiers RH et que dans ce cadre-là, elle a continué à informer le Secrétariat social. Elle ne comprend pas pourquoi elle aurait arrêté. Le Bureau lui explique, que dans ce cas, il y a risque de conflit d'intérêt, raison pour laquelle Mme B lui avait interdit la gestion directe de son propre dossier, compte tenu également des vérifications et précisions en cours.

L'ordre direct de son Chef est donc ignoré ou à tout le moins minimisé.

La mise au point est d'autant plus nécessaire.

Mme M a l'impression que suite à cette séance, elle recevra son préavis.

Le Bureau l'informe qu'il n'est pas dans ses intentions d'aller dans ce sens.

L'objectif est de remettre les choses au point afin de repartir sur de bonnes bases dans un climat serein.

Mme M rajoute qu'elle n'est pas la seule à ressentir un mal-être au travail.

Le Président précise que personne n'est venu le voir pour l'en informer, à part elle et que sa porte est ouverte pour écouter ce que le reste de l'équipe a à dire et exprimer.

Le Président propose de prendre contact avec un médiateur de chez Arista afin d'envisager un espace de dialogue.

Mme M accepte.

Mme B émet des doutes sur cette proposition. Le problème de certificat n'a rien à voir avec les relations au bureau. Elle estime qu'il y a mélange des problèmes. Mme B ne marque pas son accord sur cette proposition.

La séance se clôture sur ce dernier point.

✓ **Le Bureau décide :**

- *De poursuivre la collaboration avec Madame R M de manière sereine et le plus longtemps possible.*
- *De décharger Madame M des dossiers en lien avec le Groupe S et de les transférer au comptable.*
- *D'envisager le recours à un médiateur d'Arista afin de mettre tout en œuvre pour pouvoir maintenir un dialogue positif et retrouver une confiance réciproque. »*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- Le 11 décembre 2018, Monsieur J G , président de l'ASBL L-CARRE, adresse à Madame M un courrier dans lequel il rappelle l'absence de caractère disciplinaire de son audition du 5 décembre 2018 et les motifs pour lesquels elle a été entendue, à savoir :
 - avoir manqué de respect à sa hiérarchie notamment par l'envoi d'un mail au ton accusateur, le 31.10.2018 ;
 - avoir désobéi à un ordre direct par rapport au traitement de son dossier personnel avec le secrétariat social (mail du 07.11.2018)
 - n'avoir pas respecté le devoir de réserve demandé dans le cadre du travail.

Il précise ensuite la décision prise au cours de la réunion du 5 décembre 2018 à savoir :

- poursuivre la collaboration avec elle, de manière sereine, le plus longtemps possible ;
 - envisager le recours à un médiateur d'ARISTA, afin de tout mettre en œuvre pour maintenir un dialogue positif et retrouver une confiance réciproque⁴.
- Le 23 janvier 2019, Madame M a un premier entretien auprès du conseiller en prévention, aspects psychosociaux (ci-après « CPAP »)⁵.
 - Le 13 février 2019, Madame M introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès d'ARISTA, en mentionnant comme « personne directement impliquée », la directrice de l'asbl L-CARRE, Madame B ⁶.
 - Le 21 février 2019, le CPAP informe Madame M que sa demande d'intervention psychosociale formelle relative à des risques psychosociaux au travail introduite le 13 février 2019 a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif. Il l'informe que l'asbl L-CARRE a trois mois pour rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à sa demande et que son identité ne sera pas communiquée à son employeur.⁷
 - Le 18 mars 2019, l'asbl L-CARRE marque son accord pour réaliser une analyse des risques psychosociaux.
 - Un rapport, comportant des recommandations, est établi en date du 3 juillet 2019 et présenté par le service externe de prévention et protection au travail ARISTA le 22 juillet 2019⁸.

⁴ Pièce 15 de Madame M

⁵ Pièce 17 de Madame M

⁶ Pièce 17 de Madame M

⁷ Pièce 18 de Madame M

⁸ Pièce 18 *bis* de Madame M

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- Les résultats finaux de l'analyse sont présentés lors d'une réunion avec l'équipe le 12 décembre 2019. Lors de cette rencontre, il est « *décidé de mettre en contact L-Carré avec un prestataire pour envisager une intervention entre Mme B et l'équipe* »⁹. Le CPAP, a ensuite transmis les coordonnées d'un prestataire à l'asbl L-CARRE.¹⁰
- Par courrier du 31 août 2020, l'asbl L-CARRE met fin au contrat de travail de Madame M avec effet immédiat, en date du 1^{er} septembre 2020, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (équivalent à 21 semaines de rémunération et couvrant la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 25 janvier 2021)¹¹.
- Le formulaire de chômage C4 indique comme motif précis du chômage : « *Les besoins de l'asbl ont évolué. Le travailleur n'a plus le profil correspondant à ses besoins* ».¹²
- Par courrier recommandé du 2 septembre 2020, Madame M sollicite la communication des motifs concrets de son licenciement, en application de l'article 4 de la CCT n°109¹³. Cette demande est réitérée par le biais de son organisation syndicale, par courrier recommandé du 15 septembre 2020.¹⁴
- Par courrier recommandé du 21 octobre 2020, l'asbl L-CARRE répond à cette demande dans les termes suivants :

« Les motifs ayant conduit à la décision de rompre votre contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire sont principalement d'ordre économique.

Notre association connaît une période difficile sur un plan économique et financier, ce qui l'oblige à prendre des décisions en vue d'assurer la viabilité de son activité et la poursuite adéquate des projets qui sont menés.

En effet, dans la lignée des années précédentes, le budget de l'année 2021 a été encore un peu plus revu à la baisse — et une diminution de l'activité a été constatée dès le mois de juin 2020.

Dans ce contexte, le niveau de frais de structures et de personnel que notre association connaissait jusqu'alors empêcherait de mener à bien les projets pour lesquels des profils différents et plus polyvalents sont nécessaires.

Nous n'avons donc pas eu d'autre choix que de réfléchir aux mesures à prendre à court terme.

Les tâches qui vous étaient dévolues étaient essentiellement administratives et il est apparu, dans la gestion quotidienne de l'association et dans le cadre de certains projets (p.ex. la révision du rapport d'activité suites aux différents changements liés au subsidé PDU (Perspective de Développement Urbain)), que vous n'étiez pas capable de faire preuve de plus de polyvalence.

⁹ Pièce 25 de Madame M

¹⁰ Pièce 25 de Madame M

¹¹ Pièce 6 de Madame M

¹² Pièce 7 de Madame M

¹³ Pièce 4 de Madame M

¹⁴ Pièce 4 bis de Madame M

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

Lorsque la période estivale a touché à sa fin, notre association a fait le point sur les dossiers et projets qui devaient être gérés ; il est apparu, au vu de vos qualifications et compétences, que le poste que vous occupiez n'était plus nécessaire au bon suivi de ces dossiers et projets.

La décision de mettre un terme à notre collaboration résulte donc du constat que des profils plus polyvalents sont absolument nécessaires pour l'association et que votre profil ne répond plus aux nouveaux besoins de notre association.

Notre décision résulte également de l'impossibilité d'envisager une poursuite de notre collaboration en notre sein mais selon d'autres modalités. Pour les raisons ci-avant, ni une réduction des prestations ni une réaffectation ne pouvaient matériellement être réalisées.

C'est la raison pour laquelle nous avons mentionné, dans votre formulaire de chômage C.4, que les besoins de l'association avaient évolué et que vous n'aviez plus le profil correspondant à ses besoins. »¹⁵.

- Par courrier du 30 décembre 2020, l'asbl L-CARRE, via son conseil, répond à un courrier de l'organisation syndicale du 1^{er} décembre 2020, non produit par les parties, et confirme que la demande formulée est contestée. Ce courrier se lit comme suit :

« I. RAPPEL DES FAITS

Par courrier recommandé du 31 août 2020, ma cliente a mis un terme au contrat de travail à durée indéterminée qui la liait à votre affiliée, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à vingt-et-une (21) semaines de rémunération (conformément à son ancienneté contractuelle).

L'indemnité de rupture a été payée le 2 septembre 2020, sans autre délai.

Le 3 septembre 2020, les documents sociaux de sortie ont été établis et transmis à votre affiliée. Notamment, le formulaire de chômage C.4 mentionnait, comme motif du chômage : « Les besoins de l'ASBL ont évolué. Le travailleur n'a plus le profil correspondant à ses besoins ».

Le 16 septembre 2020, ma cliente a reçu un courrier daté du 2 septembre 2020 de votre affiliée, par votre intermédiaire, sollicitant que lui soient communiqués les motifs de son licenciement.

Conformément à l'article 5 de la Convention collective de travail n° 109, l'employeur qui reçoit pareille demande dispose d'un délai de deux (02) mois, à dater de la réception de la demande du travailleur, pour lui communiquer les éléments lui permettant de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Sans attendre l'expiration de ce délai, par courrier recommandé du 21 octobre 2020, ma cliente a communiqué à votre affiliée directement les motifs de son licenciement. En substance, elle confirmait le libellé du formulaire de chômage C.4, à savoir l'évolution des besoins de l'association (notamment sur un plan financier) et la non-adéquation entre ces besoins et le profil de votre affiliée (à raison d'un manque de polyvalence, principalement).

II.- MOTIFS DE LICENCIEMENT

¹⁵ Pièce 5 de Madame M

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

II.1. Comme mentionné dans le courrier recommandé du 21 octobre 2020 de ma cliente, les motifs à l'origine du licenciement de votre affiliée sont principalement d'ordre économique et ont trait aux nécessités de fonctionnement de l'association.

Autant que de besoin, il appartient à tout employeur de prendre les mesures qui s'imposent, nécessaires et adéquates, dans l'intérêt du service. En ce sens, il lui appartient de tout mettre en œuvre pour assurer la continuité du service et pour répondre aux nécessités du service.

Le pouvoir d'appréciation de l'employeur quant à l'organisation et la gestion de son entreprise au mieux de ses intérêts est souverain (voir notamment : C.T. Bruxelles, 14 octobre 1991, C.D.S., 1993, 63 ; C.T. Bruxelles, 15 décembre 1986, R.D.S., 1987, 330).

Comme le relève la Cour du travail de Mons, l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe (C.T. Mons, 29 juin 2017, R.G. n° 2016/AM/4).

Pour le reste, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise constituent l'un des motifs de licenciement visés par la Convention collective de travail n° 109 et permettant de présumer le caractère raisonnable de ce licenciement.

II.2. Ainsi qu'il l'a été expliqué à votre affiliée, dans la lignée des années précédentes, les budgets 2020 et 2021 de ma cliente ont été revu à la baisse et l'association a constaté une diminution de son activité, dès le mois de juin 2020.

Cette situation n'est pas inconnue de votre affiliée.

En substance, le budget total de personnel, de fonctionnement et d'investissement diminue continuellement depuis 2018, avec une chute importante de 2019 à 2020, et une poursuite de cette diminution en 2021, à raison des projets se terminant.

Autant que de besoin, ma cliente étant une association, ses capacités financières dépendent de subsides — et lorsque ces subsides sont incertains, la politique financière et le fonctionnement en matière de coûts de structure, de fonctionnement, de personnel, etc., doivent être systématiquement adaptés.

Précisément, le subside PGV (Politique des Grandes Villes), qui est à date la seule source de revenus de ma cliente, a toujours été incertain, ce depuis 2001 — ce qui a tout fait l'objet d'une communication claire et transparente, de sorte que votre affiliée ne l'ignore pas.

D'autre part, le subside PDU (Perspective de Développement Urbain — faisant partie intégrante du PST, « Plan Stratégique Transversal »), très récent (2019), n'est alloué que dans un délai de six (06) ans. Ma cliente ne peut donc pas encore se baser sur ce subside, qu'elle ne percevra que dans plusieurs années, ce que votre affiliée sait également.

D'autre part, s'agissant de la baisse d'activité depuis le mois de juin — résultant notamment de la fin de plusieurs projets et chantiers, votre affiliée en avait également connaissance, celle-ci ayant elle-même constaté la diminution de la charge de travail qui était la sienne.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

II.3. Il appartenait à ma cliente de prendre les mesures, adéquates et nécessaires, à court, moyen et long terme — comme tout autre employeur, normalement prudent et raisonnable placé dans les mêmes circonstances, l'aurait fait.

C'est dans ce contexte que ma cliente a procédé à l'examen des projets en cours et à venir, des tâches dévolues aux collaborateurs en service et des profils de ces derniers, poursuivant l'objectif de prendre une décision raisonnée et cohérente au vu des besoins de l'association.

De cet examen, il est apparu que votre affiliée effectuait des tâches de nature essentiellement administrative; or, la gestion quotidienne de l'association et certains projets spécifiques nécessitaient une polyvalence plus importante.

Au vu de la nécessité de limiter les frais de structure et de concentrer, dans la mesure du possible, les tâches et les projets sur moins de profils — mais répondant, par contre, au besoin de polyvalence de l'association, il a été décidé de mettre un terme au contrat de votre affiliée.

Comme expliqué à votre affiliée, une poursuite de la collaboration avec d'autres modalités n'était pas envisageable.

III. POSITION ET DEMANDES DE VOTRE AFFILIEE

III.1. A la lecture de votre courrier du 1er décembre 2020, il appert manifestement que votre affiliée accepte difficilement la décision de licenciement qui a été prise à son encontre le 31 août dernier.

Si ma cliente peut comprendre la position de votre affiliée — une fin de collaboration étant vécue, dans une majorité de situations, comme une forme d'échec, également pour l'employeur, il n'en demeure pas moins que la décision prise:

- est liée aux nécessités de fonctionnement de l'association et a principalement trait à des raisons d'ordre économique, imposant à tout employeur de prendre les mesures nécessaires et adéquates qui s'imposent ;*
- aurait pu être prise par tout employeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes conditions de fait.*

La circonstance que votre affiliée n'accepte pas et conteste les motifs qui lui sont communiqués et expliqués, lesquels constituent les motifs réels et concrets à l'appui de son licenciement, ne signifie pas que ces motifs devraient être remis en question.

III.2. En réalité, et ma cliente entend insister sur cet élément, il aurait été décidé de mettre un terme à la collaboration professionnelle de toute autre personne placée dans les mêmes conditions de fait (à savoir, un profil insuffisamment polyvalent ne répondant plus (assez) aux besoins de l'association, compte tenu de sa situation financière et du contexte économique dans lequel la décision est prise).

Contrairement à ce que votre affiliée semble croire, comme cela ressort des termes de votre courrier, le licenciement opéré en date du 31 août 2020 était une décision s'imposant à ma cliente et résultait non pas de la personne de votre affiliée, mais bien de son profil personnel et de la non-adéquation avec les besoins et prévisions de l'association.

III.3. S'agissant de la situation économique de l'association, autant que de besoin, ses comptes sont disponibles sur le site Internet de la Banque Nationale de Belgique (Centrale des Bilans).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

Pour le reste, la situation a, en substance, été expliquée ci-dessus. Deux observations supplémentaires s'imposent — et sont à rappeler.

D'une part, la situation telle qu'évoquée ci-avant était connue de votre affiliée. Au vu de la taille de l'association et des tâches administratives exercées par elle, dont notamment la mise en page des rapports du Bureau et du Conseil d'administration, votre affiliée n'ignorait ni la façon dont fonctionne ma cliente sur un plan budgétaire, ni la diminution du budget de manière continue depuis 2018-2019 et, parallèlement, la diminution des activités.

D'autre part, comme déjà expliqué, l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe (c.-t. Mons, 29 juin 2017, R.G. n° 2016/AM/4).

Il n'appartient donc pas à votre affiliée d'examiner les comptes, les budgets et/ou les documents ayant généralement trait aux finances et la gestion de l'association, et d'en tirer des conséquences quant à la manière dont ma cliente fonctionne ou aurait dû fonctionner, les décisions qu'elle a prises ou qu'elle aurait dû prendre, etc.

Ma cliente n'entend donc pas communiquer les documents sollicités, dans la mesure où leur examen, leur interprétation et les décisions qui en découlent relèvent du pouvoir d'appréciation souverain de ma cliente quant à son organisation et sa gestion au mieux de ses intérêts (C.T. Bruxelles, 14 octobre 1991, C.D.S., 1993, 63; C.T. Bruxelles, 15 décembre 1986, R.D.S., 1987, 330).

III.4. S'agissant du profil de votre affiliée apparu insuffisant par rapport aux besoins de l'association, il doit être rappelé que les tâches qu'elle exerçait étaient essentiellement d'ordre administratif, ce qui ne peut être contesté (l'énumération des projets auxquels elle a pu collaborer ne permettant pas de poser un constat différent, s'agissant de la nature des tâches effectivement exercées).

Or, un travail essentiellement administratif était devenu insuffisant, l'association ayant besoin d'une personne capable de faire montre de plus d'autonomie, de prises d'initiative adéquates, d'une capacité à coordonner des projets, etc. Les projets cités dans votre correspondance du 1er décembre 2020 ne permettent pas de poser un constat contraire, le fait d'y avoir participé n'impliquant pas une polyvalence dans le chef de votre affiliée.

Cette situation, votre affiliée ne peut pas la contester puisqu'elle en a discuté avec Madame B directrice de l'association, avant son licenciement ; elle a confirmé avoir conscience du fait qu'elle n'était pas capable de gérer la coordination de certains projets, précisément le projet PGV, ce alors qu'il s'agissait d'attentes légitimes de l'association.

Dans les faits, la non-polyvalence de votre affiliée s'est également manifestée dans d'importantes difficultés à répondre correctement aux demandes de la hiérarchie, à réaliser correctement des missions simples qui lui étaient confiées, etc., soit le travail administratif qui était le sien.

A titre d'exemple, le rapport d'activités devait être revu suite aux différents changements liés au subside PDU, dans le contenu et dans la mise en page. Madame B a été contrainte de le faire elle-même car votre affiliée a expressément admis être dans l'impossibilité de faire ce travail. Ma cliente dispose de plusieurs échanges de courriers électroniques avec votre affiliée, desquels il ressort que Madame B devait, durant le premier semestre 2020, repasser sur le travail effectué par votre affiliée, répéter des remarques, etc.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

A titre d'exemple également, votre affiliée était chargée de mettre en page les rapports du Bureau et du Conseil d'administration (techniques et administratifs), ce qui impliquait de préparer la salle également, ce qui n'était plus jamais réalisé depuis au moins deux ans.

Par ailleurs, les rapports au Collège, récurrents, de demande de gratuité des salles de la Maison des Associations n'étaient jamais rédigés de la même manière et contenaient de nombreuses fautes, alors que le canevas est censé être le même.

A titre d'exemple encore, votre affiliée se revendique d'une gestion du site Internet, ce alors qu'il ne s'agissait que d'une tâche réalisée partiellement, puisque ma cliente faisait appel à un prestataire externe, comme cela ressort de la comptabilité (factures) de l'association.

Ma cliente n'a pas eu d'autre choix que de constater que le profil de votre affiliée ne correspondait plus à ses besoins, l'association devait nécessairement fonctionner avec un profil professionnel plus polyvalent, plus flexible et plus autonome.

Pour le reste, cette appréciation relève également du pouvoir d'appréciation souverain de ma cliente s'agissant de son organisation et de son fonctionnement, en ce compris la détermination de ses besoins.

De ce qui précède, il doit être constaté que ma cliente a respecté les obligations qui lui incombent en application de la Convention collective de travail n°109, les motifs invoqués à l'appui du licenciement de votre affiliée lui ayant été communiqués et expliqués.

La présente vous est adressée sous toutes réserves généralement quelconques, sans reconnaissance préjudiciable ni renonciation aux droits de ma cliente. »¹⁶

- Le syndicat de Madame M répond au conseil de l'asbl L-CARRE par courrier du 18 février 2021 :

« Je conteste formellement le contenu et la forme de votre courriel du 31.12.2020, reçu pour ma part le 5.1.2021, à la suite duquel je vous communique ce qui suit:

Par lettre recommandée du 1.12.2020, j'avais invité votre Cliente à me transmettre dans les 10 jours les preuves à l'appui des prétendus motifs du licenciement de Madame M dont notamment :

*a) quant aux motifs d'ordre économique : les budgets de l'ASBL ainsi que la preuve de la significative diminution de l'activité dès le mois de juin 2020, au point d'obliger votre Cliente à prendre « **des mesures à court terme** »;*

*b) quant aux « **profils différents et plus polyvalents ... absolument nécessaires pour l'association** » : à me préciser en quoi consisterait la polyvalence dont l'ASBL aurait absolument besoin, tant en termes de profils (qualifications, expérience, compétences, etc.) qu'en termes de gestion quotidienne de l'association et des projets, dont notamment la « révision du rapport d'activité suites aux différents changements liés au subside PDU ».*

¹⁶ Pièce 9 de l'asbl L-CARRE.

Cependant, je pourrais synthétiser les cinq pages de votre « réponse » dans une seule, mais très claire, phrase (je vous cite) : « ma Cliente n'entend pas communiquer les documents sollicités » (page 4, 4ème paragraphe de votre courriel du 31.12.2020) ;

Il est donc établi, et vous ne pouvez pas le contester, que votre Cliente refuse catégoriquement de fournir la preuve de la (prétendue) significative diminution de l'activité dès le mois de juin 2020 au point de prendre la décision de licencier urgemment Madame M en plein août 2020.

*Par ailleurs, les comptes 2020 que vous nous avez invité à consulter sur le site internet de la Banque Nationale de Belgique **n'existent pas à ce jour.***

Il est aussi évident que votre Cliente refuse systématiquement de préciser en quoi consisteraient les profils « différents et plus polyvalents absolument nécessaires pour l'association » en termes de qualifications, expérience, compétences, et en termes de gestion quotidienne de l'association et des projets.

D'autre part, vous n'avez pas contesté que Madame M. a exercé les fonctions les plus variées, que j'avais énumérées (pour n'en citer que quelques-unes) dans mon courrier du 1.12.2020 : de la gestion des projets tels que « Move Your City » à la mise à jour du site web (ce que, sur le fond, vous ne contestez pas), de la gestion du Bureau et du Conseil d'administration à la gestion du personnel avec le GroupeS, de la rédaction des rapports d'activité à la demande de subsides APE au SPW (Région Wallonne), etc., ce que notre affiliée se réserve de préciser et détailler en temps opportun.

*A cet égard, **notre affiliée a appris avec surprise,** à la lecture de votre courriel, qu'elle aurait communiqué à la directrice de l'Asbl Madame B de n'être « pas capable de gérer la coordination de certains projets, précisément le projet PGV » ou qu'elle n'aurait pas répondu aux demandes de la hiérarchie ou à réaliser correctement des missions « simples » telles que la révision du rapport d'activités pour donner suite aux différents changements liés au subside PDU (acronyme de « Perspective de développement urbain »), d'autant plus que les membres du personnel de l'ASBL (dont Madame M) n'ont jamais été invités par la Directrice aux réunions du projet ! Je vous prie alors de me transmettre au plus vite la copie de ces « nombreux échanges de courriers électroniques » (si ceux-ci existent réellement).*

*En réalité, les faits montrent plutôt que **la directrice Madame B n'a jamais eu la volonté d'intégrer réellement notre affiliée dans le projet PDU.***

*D'autre part (étant donné que vous avez mentionné le rapport entre la directrice de l'ASBL et l'équipe, dont Madame M) il n'est pas inconnu à votre Cliente qu'à la date du 13.2.2019 une **demande formelle pour risques psychosociaux au travail** a été introduite par Madame M et par les employés de l'ASBL auprès du Conseiller externe en prévention aspects psychosociaux à la suite de certains comportements de la directrice de l'ASBL.*

*Il est donc un fait, et votre Cliente en a pleine connaissance, que **la Directrice de l'ASBL a été mise au centre d'une enquête pour risques psychosociaux au travail** de la part de son équipe, dont Madame M , ce que Madame B ne lui a pas pardonné.*

*Il est aussi un fait incontestable que, à la suite de son intervention, le Conseiller externe en prévention avait adressé un rapport invitant votre Cliente, dans le délai maximum de 6 mois, à notifier par courrier au conseiller en prévention une décision motivée quant aux suites qu'il comptait mettre en place dans le cadre de l'enquête, mais **il n'a jamais reçu aucune réponse malgré ses nombreux rappels écrits !***

En raison de ces faits, je vous invite formellement à me transmettre la copie du rapport du Conseiller externe en prévention que votre employeur conserve jalousement dans les placards de l'ASBL. »¹⁷.

- La réponse du conseil de l'asbl L-CARRE à ce courrier, adressé par mail le 1^{er} mars 2021, se lit comme suit :

« Je reçois votre correspondance de ce 18 février 2021, dont je n'ai pris connaissance que le 22 février.

Tout d'abord, je ne peux que m'étonner du ton et de la forme de votre correspondance, inutilement agressive. Votre sommation d'y répondre endéans les dix jours est d'autant plus malvenue que votre correspondance est une suite réservée à un courrier qui vous a été adressé il y a presque deux mois.

Ensuite, s'agissant du fond, toutes les informations qui devaient être communiquées à votre affiliée l'ont été par mon intermédiaire dans ma correspondance du 30 décembre 2020. Les motifs concrets et réels du licenciement ont été communiqués et expliqués ; manifestement, votre affiliée souhaite obtenir de ma cliente quelques reconnaissances qui n'ont pas lieu d'être. La position de ma cliente, telle qu'elle vous a été communiquée, est conforme à la réalité ; votre affiliée n'obtiendra pas une communication différente, qui pourrait davantage lui convenir, en insistant. Le mécanisme de la C.C.T. n° 109 a pour objectif de permettre au travailleur licencié d'être informé des motifs de son licenciement ; pas d'obtenir, de son ancien employeur, la réponse qu'il souhaite recevoir si elle ne correspond pas à la réalité.

¹⁷ Pièce 10 de l'asbl L-CARRE.

Par ailleurs, je m'étonne que l'enquête psychosociale initiée par votre affiliée soit soudainement invoquée — pour des raisons qui m'échappent d'ailleurs, puisqu'elle est strictement étrangère et indépendante du licenciement de cette dernière et des motifs qui y ont présidé. Votre affiliée demeure en défaut de prouver quelque lien entre cette démarche et la rupture de son contrat de travail, et pour cause. En tout état de cause, je vous rappelle que les travailleurs de l'ASBL L-CARRE avaient rencontré ARISTA en date du 12 décembre 2019, réunion au cours de laquelle ses conclusions ont été présentées et ayant permis à chacune et chacun de s'exprimer. Ma cliente n'entend procéder à aucune communication, dès lors que cette demande ne concerne ni directement ni indirectement son licenciement.

En tout état de cause, les motifs concrets et réels de licenciement ayant été communiqués, ma cliente n'entend pas réserver d'autres suites à votre demande. Elle conteste formellement le prétendu caractère manifestement déraisonnable que vous vous autorisez, sans fondement, à imputer au licenciement de votre affiliée — dont je comprends que son unique but est en réalité indemnitaire. Ma cliente n'entend cependant pas accéder à une quelconque demande financière »¹⁸.

- Un dernier courrier est adressé au conseil de la défenderesse, le 11 mars 2021, par le syndicat de Madame M :

« Notre affiliée Madame M conteste formellement le fond et la forme de votre courriel du 1er mars dernier.

Tout d'abord, je me permets de constater que s'il y a un seul acte « inutilement agressif » dans le dossier en objet, celui est - désormais sans aucun doute - uniquement le licenciement de Madame M .

Je prends note du fait que votre Cliente, en dépit du rappel uniquement formel au « mécanisme de la C.C.T n° 109 », dans la réalité n'entend procéder à aucune communication des motifs concrets du licenciement de notre affiliée ni, a fortiori, des preuves à l'appui de ceux-ci.

D'autre part, plusieurs fois j'ai invité votre Cliente à préciser en quoi consisterait la polyvalence dont l'ASBL aurait absolument besoin en termes des profils (qualifications, expérience, compétences, etc.) et en termes de gestion quotidienne de l'association et des projets, sans obtenir la moindre réponse.

J'ai aussi invité votre Cliente à me transmettre la preuve de la significative diminution de l'activité dès le mois de juin 2020 mais, à nouveau, je n'ai pas eu aucune réponse.

J'ai demandé de pouvoir examiner la copie des « plusieurs échanges de courriels entre Madame B et Madame M » concernant le projet PDU que vous avez évoqué dans votre courriel du 31.12.2020, mais je ne les ai pas obtenues non plus.

¹⁸ Pièce 10, page 2 de l'asbl L-CARRE.

J'ai enfin prié votre Cliente de me transmettre la copie du rapport du Conseiller externe en prévention, mais ceci reste toujours dans les archives de l'ASBL L-Carré, puisque votre Cliente « n'entend procéder à aucune communication ».

*A la lumière des réticences et des silences injustifiés de votre Cliente - dont notre affiliée a pris bonne note - je suis obligé à conclure que le licenciement de Madame M. est manifestement et purement déraisonnable, et pourtant j'intime votre Cliente à verser **ad horas** une indemnité de licenciement égale à 17 semaines de rémunération, conformément à la CCT 109. »¹⁹.*

- La présente procédure est initiée par le dépôt d'une requête contradictoire au greffe le 28 juillet 2021.

4. Le jugement prononcé le 23.12.2022 et l'objet de la réouverture des débats

Dans son jugement contradictoire prononcé le 23 décembre 2022, le Tribunal, autrement composé, a reçu la demande.

Le Tribunal a également rappelé les principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable. Il est, à ce sujet, renvoyé aux pages 21 et 22 dudit jugement.

Dans ses motifs décisifs, le Tribunal retient que l'asbl L-CARRE invoque deux types de motifs visés à l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, qui sont interdépendants et doivent par conséquent être analysés concomitamment, à savoir :

- d'une part, des motifs d'ordre économique et financier, et ;
- d'autre part, des motifs liés à l'aptitude de Madame M. , et plus particulièrement, un manque de polyvalence dans son chef, Madame M. ne répondant plus aux besoins de l'asbl, qui ont évolué.

Le Tribunal a ensuite estimé être insuffisamment éclairé sur la base des pièces produites par les parties pour procéder au contrôle de la réalité des motifs invoqués. Il a ordonné la réouverture des débats aux fins de permettre à l'asbl L-CARRE de produire des pièces complémentaires tendant à :

- 1° démontrer la réalité des difficultés économiques, notamment un budget pour 2021 en baisse ;
- 2° démontrer une diminution de l'activité à partir de juin 2020 ;
- 3° démontrer la plus-value apportée par l'engagement de deux autres personnes (Monsieur L. et Madame « N. »), notamment par le fait qu'ils étaient chargés d'effectuer des tâches nécessitant plus de polyvalence et d'expertise que ce dont était capable Madame M. Dans ce cadre, le Tribunal avait demandé à l'asbl L-CARRE de produire :

¹⁹ Pièce 10, page 2, (verso) et page 3 de l'asbl L-CARRE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- le listing du personnel
- les contrats de travail des personnes engagées après le licenciement de Madame M
- le détail des tâches confiées à ces personnes, un descriptif de fonctions
- et/ou tout autre pièce utile

5. Fondement

1.-

Pour rappel, l'asbl L-CARRE avance deux types de motifs à l'appui de la motivation de sa décision de licencier Madame M , étant d'une part « principalement » (sic) des motifs économiques et financiers, et d'autre part, le manque de polyvalence de Madame M , ne répondant plus aux besoins de l'asbl L-CARRE qui ont évolué.

2.-

Contrairement à ce qu'invoque l'asbl L-CARRE, la circonstance qu'elle a répondu dans les formes et délais à la demande formulée par Madame M de connaître la motivation concrète de son licenciement, ne lui permet pas de bénéficier d'une présomption d'absence de licenciement manifestement déraisonnable. Tout au plus a-t-elle pour effet de ne pas la rendre redevable de l'amende civile de deux semaines de rémunération.

Dans le cadre de la charge de la preuve, il appartient à l'asbl L-CARRE de démontrer la réalité des motifs invoqués et ayant justifié le licenciement de Madame M . Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à Madame M de démontrer le caractère « manifestement déraisonnable » des motifs avancés ou du motif réel, le cas échéant.

3.-

La réalité des difficultés d'ordre économique et financier n'est pas démontrée. En effet :

La diminution de l'activité de l'asbl L-CARRE « dès le mois de juin 2020 » n'est pas étayée. Elle est contestée par Madame M . Celle-ci fait en effet valoir que lors de la réunion d'équipe de juin 2020, la directrice avait évoqué la nécessité de revoir le fonctionnement de l'asbl, tout en rassurant le personnel sur l'absence de pertes d'emploi, dans un contexte où l'asbl avait « des projets de plus en plus nombreux »²⁰.

A la supposer même établie, « la fin de plusieurs projets de chantiers » alléguée par l'asbl L-CARRE dans son courrier du 30 décembre 2020, ne permet pas de démontrer la diminution de son activité à partir de juin 2020.

La révision « encore un peu plus à la baisse » du « budget » de l'année 2021, dans la lignée des années précédentes n'est pas davantage établie.

Ainsi que l'a déjà relevé le Tribunal, autrement composé, dans les motifs de son jugement prononcé le 23 décembre 2022 :

²⁰ Conclusions principales, page 11/18 de Madame M .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- l'asbl L-CARRE a pour objet social de mener une politique de développement de la Ville de La Louvière et de projets citoyens. Elle a la particularité que son financement dépend exclusivement de subsides, appelés « droit de tirage ». Ces subsides sont versés par le Gouvernement wallon, directement à la Ville de La Louvière, qui les redistribue aux différentes structures selon les objectifs et projets fixés. Ce mode de financement n'est pas remis en question.
- La pièce 5 de l'asbl L-CARRE, étant un tableau intitulé « Budget PGV-PDU », duquel il ressort que le budget global octroyé est passé de 1.045.625, 83 euros en 2018 à 256.500,00 en 2021, n'établit pas à suffisance, à elle seule, l'existence des difficultés économiques rencontrées par l'asbl L-CARRE : il s'agit d'un document unilatéral établi par l'asbl L-CARRE et aucune autre pièce probante n'est produite de manière à donner du sens à ces chiffres et à en contrôler la véracité.²¹
- Les comptes annuels relatifs aux années 2018 à 2020²² ainsi que le procès-verbal du Conseil d'administration du 18 février 2021 de l'asbl L-CARRE, ratifiant la convention de collaboration entre la Ville et l'asbl L-CARRE fixant les modalités d'utilisation du montant versé de 2.375.000 euros ainsi que les délais, produits par Madame M aux fins de démontrer la « bonne santé » de l'asbl L-CARRE, ne permettent pas d'infirmer la position de l'asbl L-CARRE à défaut de tout élément de comparaison.

Malgré la réouverture des débats, l'asbl L-CARRE ne produit pas d'autres pièces probantes permettant de démontrer la réalité des difficultés d'ordre économique et/ou financier auxquelles l'asbl L-CARRE devait faire face à la date du licenciement ainsi que la diminution de l'activité à partir de juin 2020.

Un « projet » de bilan dont l'approbation par l'assemblée générale n'est pas établie pour l'année 2021 ne constitue pas une pièce probante. Il ne permet pas, par conséquent, d'établir la baisse du montant des subsides octroyés à l'asbl L-CARRE en 2021.

Celui-ci (/et les montants des subsides y repris) apparait (/ssen) t en outre contradictoire (/s) avec le versement en 2021 par la ville de La Louvière d'un montant de 2.000.000, 00 euros. L'asbl L-CARRE reconnaît en effet expressément en termes de procédure qu' « en 2021, la Ville de La Louvière a confié la gestion du plan de relance à la concluante et a versé à cet effet 2.000.000,00 d'euros » ainsi que le fait que ces « récentes attributions empêchent de pouvoir constater la baisse de la masse salariale ou de l'activité » (sic).²³

Quoi qu'il en soit, à supposer le « projet » de bilan 2021 approuvé comme tel par l'assemblée générale, les subsides en capital octroyés à l'asbl L-CARRE s'élèvent aux montants respectifs de :

²¹ Jugement du 23 décembre 2022, feuillet 24.

²² Et non 2021 comme erronément indiqué dans le jugement.

²³ Conclusions additionnelles et de synthèse de l'asbl L-CARRE, page 10.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

- 1.727.927,00 euros en 2019 ²⁴
- 1.813.259,00 euros en 2020 ²⁵
- 1.797.624,20 euros en 2021²⁶

Ils sont donc plus importants en 2020 qu'en 2019 de sorte qu'il est inexact de prétendre que les budgets étaient revus un peu à la baisse « dans la lignée des années précédentes » (sic). Pour l'année 2021, ils sont certes quelques peu inférieurs (+/- 15.000 euros) à ceux de 2020.

Toutefois, ces subsides (/ « droit de tirage ») qui, pour rappel, constituent le seul mode de financement de l'asbl L-CARRE, sont affectés aux dépenses nécessaires à la réalisation de leurs actions sur une période située entre le 1^{er} janvier de l'année N et le 31 décembre de l'année N+5. Ils couvrent les dépenses suivantes :

- Les dépenses d'investissements qui font l'objet d'une attribution du marché
- Les dépenses d'investissement relatives à l'acquisition d'immeubles
- Les frais de personnel et les frais de fonctionnement payés (art. L 3352-4 du CDLD)²⁷

Or, aucun élément ne permet d'établir que les subsides à affecter par l'asbl L-CARRE aux frais de personnel empêchaient et/ou mettaient en péril, à la date du licenciement de Madame M _____, toute possibilité de faire face aux dépenses de fonctionnement et d'investissements que doivent également couvrir les subsides octroyés.

En outre, le licenciement de Madame M _____, travaillant à temps plein, a été immédiatement suivi de l'engagement de deux employés, correspondant à l'équivalent de 1,75 temps plein :

- un premier engagé à temps plein (Monsieur L _____) le 1^{er} septembre 2020 et ;
- un deuxième (Madame N _____ F _____) engagé à concurrence de 28h 30'/semaine, à partir du 7 septembre 2020.

Le caractère immédiat du licenciement de Madame M _____ est également peu compatible avec un motif d'ordre économique et financier dans une situation où, comme en l'espèce, son licenciement est immédiatement suivi de l'engagement de deux travailleurs, dont un dispose d'un profil tout à fait équivalent (une collaboratrice administrative²⁸)- voy *infra*.

4.-

Selon l'asbl L-CARRE, la circonstance que le nombre du travailleurs équivalents temps plein soit resté le même ou n'ait pas diminué sensiblement avant et après le licenciement de Madame M _____, n'est pas révélateur de l'absence de nécessités justifiant le licenciement de Madame M _____. L'asbl L-CARRE avait besoin, indique-t-elle, de travailleurs plus polyvalents ou spécialisés. L'absence de « polyvalence plus importante » de Madame M _____, que

²⁴ Pièce 30 de Madame M _____ .

²⁵ Pièce 31 de Madame M _____ .

²⁶ Pièce 13 de l'asbl L-CARRE.

²⁷ Voy. également conclusions additionnelles et de synthèse de l'asbl L-CARRE, page 1.

²⁸ Voy. pièce 33 de Madame M _____ .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

nécessitaient la gestion quotidienne de l'asbl et la réalisation de certains projets spécifiques », constitue le deuxième motif invoqué par l'asbl L-CARRE à l'appui de son licenciement.

Dans son jugement du 23 décembre 2022, le Tribunal avait demandé à l'asbl L-CARRE de produire des pièces complémentaires démontrant la plus-value apportée par l'engagement de deux autres personnes ; les tâches qu'il leur était demandé d'accomplir et nécessitant plus de polyvalence et d'expertise que ce dont était capable Madame M . A cet effet, l'asbl L-CARRE était invitée à produire les contrats de travail, le détail des tâches confiées à ces personnes, un descriptif de leurs fonctions et/ou toutes autres pièces utiles.

En l'espèce, les pièces produites par l'une et l'autre partie dans le cadre de la réouverture des débats établissent que le profil de Monsieur L était différent de celui de Madame M . Engagé en qualité de « gestionnaire de projets et communication »²⁹, Monsieur L avait pour mission initiale précise, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de trois mois (non renouvelé), de « mettre en place un événement dans le cadre des conférences sur l'imaginaire collectif ».³⁰ Un deuxième projet lui a ensuite été confié car la mission pour laquelle il avait été engagé n'a pu être que partiellement réalisée en raison de la crise sanitaire et du reconfinement. Ce deuxième projet a consisté dans le lancement du plan de relance de la Ville de La Louvière. Les tâches suivantes lui ont été confiées : recherche d'un nom, création du logo et rédaction d'un texte « La Louvière à la Une » (en collaboration avec le service communication), plan de communication. Il paraît manifeste - et il n'est pas contesté - que ces tâches ne correspondent pas à celles confiées à Madame M .

En revanche, l'asbl L-CARRE n'établit pas que Madame F a été engagée pour exercer des tâches plus polyvalentes. Si cette dernière a été engagée en qualité de « assistante de direction », force est de constater que :

- Madame M avait déjà assumé des responsabilités « d'assistante de direction » lors de précédentes expériences.³¹
- les tâches exercées (voy. l'énumération des tâches dans sa fiche d'évaluation³²) et l'allocation de fonction octroyée à Madame M , discréditent, dans le chef de l'asbl L-CARRE, l'allégation selon laquelle les tâches confiées à Madame F étaient d'une polyvalence plus importante que celles confiées à Madame M . Il en est d'autant plus ainsi que le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 10 décembre 2020 mentionne d'ailleurs expressément que Madame F est engagée comme « collaboratrice administrative », outre le fait que « *certain aspects de sa fonction lui échappent encore, tels que les marchés publics, la rapidité de réaction par rapport à la rédaction de certains courriers plus techniques* »³³. Enfin, le fait que Madame F dispose d'un CESS alors que Madame M dispose quant à elle d'un CESI est indifférent, compte tenu de l'expérience acquise par Madame M pendant plus de

²⁹ Pièce 14 de l'asbl L-CARRE.

³⁰ Pièce 33 de Madame M .

³¹ Voy. pièce 32 de Madame M .

³² Pièce 19 de Madame M .

³³ Pièce 33 de Madame M .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

trente ans. Enfin, l'allégation selon laquelle Madame F dispose d'un graduat (/baccalauréat) en assurances n'est pas démontrée. Le CV de Madame F³⁴ mentionne certes qu'elle a suivi un an de formation en cours du soir à l'ISPO de Binche. Or, la durée de ce baccalauréat en cours du soir à l'ISPO est comprise entre 3 et 5 ans.

- L'asbl L-CARRE allègue mais n'établit pas que Madame F avait été engagée pour « gérer des projets ». Aucun élément probant ne permet de l'établir. Il ressort enfin du CV de Madame F qu'elle a toujours exercé des tâches de secrétaire juridique (et presque exclusivement auprès d'entreprises privées³⁵).
- Le Tribunal, autrement composé, avait par ailleurs demandé, dans le cadre de la réouverture des débats, de produire le descriptif de fonctions des membres du personnel engagés mais l'asbl L-CARRE ne les a pas produits.

Madame M a en réalité été remplacée une semaine après son licenciement par Madame Nancy F. Le dossier de pièces laisse apparaître que cette dernière a été engagée dans le cadre d'un premier contrat de travail à durée déterminée (du 7 septembre 2020 au 31 décembre 2020) qui a été suivi immédiatement de deux autres contrats de travail à durée déterminée successifs de six mois.

5.-

Les divers contrats de travail à durée déterminée produits par l'asbl L-CARRE³⁶ laissent toutefois apparaître que le régime de travail est moindre. Madame N F a en effet été engagée à temps partiel (3/4 temps³⁷) alors que Madame M était occupée à temps plein (38 heures/semaine).

Il est donc établi, à l'estime du Tribunal, que le travail confié à Madame N essentiellement administratif, était devenu insuffisant et que son poste, s'il était encore nécessaire, contrairement à ce qu'affirme l'asbl L-CARRE, ne requérait, en revanche, plus un emploi à temps plein.

Le Tribunal retient par ailleurs que la qualité des prestations professionnelles de Madame M ne peut valablement être remise en cause. En attestent la lettre de recommandation établie par Monsieur G, bourgmestre de la ville de La Louvière en date du 13 novembre 2020³⁸ ainsi que la lettre de notification des motifs concrets du licenciement du 21 octobre 2020 dans laquelle il n'est nullement question d'inaptitude professionnelle au poste qui lui était confié jusqu'alors³⁹.

³⁴ Pièce 15 de l'asbl L-CARRE.

³⁵ Principalement des bureaux d'avocats et une étude notariale.

³⁶ Pièce 15 de l'asbl L-CARRE.

³⁷ 28, 5 heures/semaine.

³⁸ Pièce 24 de Madame M

³⁹ Pour la première fois le 30 décembre 2020, l'asbl L-CARRE semble vouloir reprocher des manquements professionnels à Madame M, en invoquant le fait qu'elle rencontrait des difficultés « *pour réaliser des tâches simples qui lui étaient confiées, soit son travail administratif* ». Ces difficultés ne sont pas établies. En outre, n'étant pas reprises dans la lettre de notification des motifs concrets du licenciement de Madame M, le lien causal entre ce motif et le licenciement n'est pas davantage établi.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

En licenciant Madame M sur la base également d'une impossibilité d'envisager – comme elle l'affirme expressément dans son courrier recommandé du 21 octobre 2020 d'énonciation des motifs concrets de son licenciement – une poursuite de sa collaboration en son sein, selon d'autres modalités dont une réduction de ses prestations, sans établir qu'elle a, à tout le moins, proposé cette réduction des prestations de travail à Madame M avant de la licencier alors qu'elle bénéficiait d'une ancienneté de près de 6, 5 ans dans l'entreprise, et en préférant opter pour l'engagement direct d'une autre employée pour la remplacer alors que la qualité de ses prestations professionnelles n'est pas remise en cause, le Tribunal estime que l'asbl L-CARRE a pris une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

Le licenciement de Madame M est, en conséquence, manifestement déraisonnable.

6.-

Au vu de la situation, le Tribunal estime que l'indemnité peut être fixée à 5 semaines de rémunération, aucun élément ne permettant d'établir que Madame M aurait accepté une réduction conventionnelle de ses prestations.

En l'absence de contestation sur la rémunération ayant servi de base au calcul de l'indemnité, celle-ci est fixée au montant de **3.899,10 euros bruts**. (13.256,94⁴⁰ euros : 17 semaines x 5 semaines).

6. Les documents sociaux

1.-

Madame M sollicite la condamnation de l'asbl L-CARRE à lui délivrer la fiche de salaire correspondant au montant de l'indemnité, sous peine d'une astreinte de 05,00 euros par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir avec un maximum de 1.000,00 euros.

2.-

Vu les développements qui précèdent, il y a lieu de condamner l'asbl L-CARRE à délivrer le document social réclamé.

La demande relative à l'astreinte n'est, par contre, pas motivée. Rien n'indique que l'asbl L-CARRE ne se conformera pas à cette obligation, une fois le présent jugement prononcé.

⁴⁰ Montant déterminé par Madame M et correspondant à 17 semaines de rémunération.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/847/A – Jugement du 26 janvier 2024

Il n'y a par conséquent pas lieu de prévoir d'astreinte.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne l'asbl L-CARRE à payer à Madame M , sous déduction des éventuelles retenues fiscales et sociales légalement applicables :

- **3.899,10 euros bruts** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal sur son montant brut à dater de son exigibilité
- **20,00 euros**, au titre de frais et dépens de l'instance

Condamne l'asbl L-CARRE à délivrer à Madame M la fiche de salaire correspondant au montant auquel elle est condamnée par le présent jugement,

Dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et signé par la **9^{ème} chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division La Louvière, composée de :

Mme A.-F. B	Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Mme M. B	Juge social au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du Code judiciaire),
M. L. P	Juge social au titre de travailleur salarié,
M. T. F	Greffier

F

P

B

Et prononcé en audience publique de la **9^{ème} chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, le **26 janvier 2024**, par Madame A.-F. B , Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur T. F , Greffier.

Le Greffier,
T. F

La Juge, président la chambre,
A.-F. B