

numéro de répertoire 2024/2267
date du Jugement <u>22/03/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 3345/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur S/ (RN: 7), domicilié u

Partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Maître Claire C/ , avocate substituant son confrère Maître Vincent DI , avocat, à 4000 LIEGE

Contre :

La **VILLE de SERAING**, représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont établis place Communale, 8 à 4100 SERAING, inscrite à la BCE sous le n° 0207.347.002.

Partie défenderesse, représentée par Maître Louise LA. , avocate, à 4000 LIEGE,

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 14 octobre 2022 ;
- le jugement du 7 mars 2023 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 16 mai 2023 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 juin 2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 août 2023 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 octobre 2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 21 décembre 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 janvier 2024 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 23 février 2024.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

OBJET DE LA DEMANDE

Au terme de ses conclusions reçues au greffe le 30 août 2023, après actualisation de sa demande, Monsieur S/ demande la condamnation de la Ville de Seraing à lui verser :

- 17 semaines de rémunération au titre de licenciement manifestement déraisonnable, somme estimée provisionnellement à 1 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 15 octobre 2021 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la requête (déposée le 14 octobre 2022);

- 5.000€ au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 15 octobre 2021 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la requête ;
- 6 mois de rémunération pour discrimination ethnique, somme estimée provisionnellement à 1 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 15 octobre 2021 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la requête;

A l'audience du 23 février 2024, Monsieur S. confirme qu'il renonce à la demande d'un 1 € provisionnel pour arriérés de rémunération ou toute autre somme, formulée initialement dans la requête

RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

EXAMEN DE LA DEMANDE

1. Les faits

1.

Monsieur S. travaille en qualité de gestionnaire de la piscine olympique de Seraing depuis le 3 janvier 2017.

Initialement engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée de un an, il signe un contrat à durée indéterminée le 13 décembre 2017 prenant cours le 1^{er} janvier 2018.

Dans l'offre d'emploi, la fonction est décrite comme suit :

« L'intéressé devra assurer la gestion des installations aquatiques à tous les niveaux (administratifs, sécuritaires, pédagogiques et techniques). Il sera le garant de la bonne gestion quotidienne de l'équipement, de la continuité du service, de la qualité et de la sécurité des prestations proposées. Il est désigné Chef d'établissement et assume à ce titre toutes les responsabilités qui en découlent, tant en ce qui concerne l'équipement, le personnel dont il a la charge ou les usagers. »

Il est en outre précisé que la fonction requiert, entre autres, la détention du brevet de gestionnaire de centres sportifs.

Parmi ses missions, on trouve la « Gestion administrative de l'établissement », qui englobe :

- la participation aux réunions de coordination de service en qualité de principal relai entre les divers services liés au fonctionnement de la piscine (principalement les services des sports, des travaux et du personnel) ;
- la participation à l'élaboration et au suivi des budgets ;
- la gestion de la comptabilité de caisse des entrées ;
- l'étude et l'analyse des dossiers en lien direct avec la piscine ;
- l'établissement des formalités en cas d'accident du travail.

2.

Le 9 mars 2021, Monsieur S. adresse un e-mail au Directeur Général faisant fonction de la Ville de Seraing. Il évoque de « soi-disant blagues raciales » de Monsieur RL, contremaître, mais reproche surtout à Monsieur O, responsable du Service du sport et de

la culture de la Ville de Seraing, d'avoir adressé des e-mails à caractère raciste le concernant, et à Monsieur C/ , son supérieur hiérarchique, de ne pas réagir et d'accepter un tel comportement.

Le 20 mai 2021, Monsieur SA/ adresse un rapport à Monsieur C/ dans lequel il soulève un problème de communication avec Monsieur M. / ; Coordinateur événementiel sportif. Il demande que celui-ci soit sensibilisé sur l'importance de la coordination et de la bonne coopération avec lui-même et les autres collaborateurs de la piscine olympique.

3.

Le 28 mai 2021, le Collège communal de la Ville de Seraing se réunit afin d'envisager le licenciement de Monsieur S. / . Celui-ci est informé des griefs concernant son travail par courrier du 1^{er} juin 2021, et convoqué le 23 juin 2021 à une audition préalable.

Cette audition a lieu le 5 août 2021. Son procès-verbal met en lumière que Monsieur S/ conteste ou contextualise les différentes remarques qui lui sont faites. Il s'estime également victime de harcèlement et de racisme de la part de Monsieur C. / et de ses collègues (Messieurs OI / , MC / et R. /).

Parmi les griefs formulés par le Collège communal, il est reproché à Monsieur S/ d'avoir échoué à la formation de « gestionnaire d'infrastructures sportives » ; il explique qu'il n'était pas informé de l'importance de réussir ce test.

Monsieur S. / réussit une formation en seconde session en septembre 2021 et en fournit la preuve au Collège communal par courrier recommandé du 9 septembre 2021.

4.

Le 20 octobre 2021, Monsieur S/ est licencié sans préavis avec effet au 15 octobre 2021, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire.

A la lettre de licenciement, est joint le procès-verbal de la séance du collège communal du 15 octobre 2021 au cours de laquelle la décision de licenciement a été prise.

Ce procès-verbal fait état au point 4 des motifs du licenciement à savoir un « *dysfonctionnement général dans l'exercice de la fonction* », et se base, en résumé, sur les éléments suivants :

- le fait que Monsieur C/ doit régulièrement corriger Monsieur S. / ou lui rappeler ses tâches ;
- le fait que les collègues de Monsieur S. / pallient à ses manquements (faisant entre autre référence à Monsieur O /) ;
- des lacunes dans la gestion du budget de la piscine ;
- le fait que Monsieur S/ soit injoignable ;
- les lacunes de Monsieur S. / sur la connaissance des protocoles et du fonctionnement de la Ville.

Le collège précise ensuite notamment :

« Considérant que le collège communal a pu prendre en considération votre volonté de bien faire votre travail, tel qu'exprimé en audition, mais que force est de constater que vous n'êtes pas assez autonome dans l'exercice de votre fonction ;

Considérant que l'obtention du brevet de gestionnaire de centres sportifs aurait pu démontrer une réelle motivation à exercer votre fonction ;

Attendu qu'à ce sujet, l'autorité prend connaissance de l'attestation de réussite de votre seconde session mais constate qu'il ne s'agit pas là du brevet précité et qu'à ce jour, elle n'est toujours pas en sa possession. »

Et encore :

« Considérant que vous avez avancé que votre problème relationnel avec M. C. I a interféré dans son rapport ;

Attendu que cette ligne de défense ne peut être retenue essentiellement pour deux raisons :

- Ce rapport n'a pas été rédigé par le seul sieur C. I mais bien en collaboration avec M. O. J. ;
- Déjà à l'époque, lorsque M. B. K exerçait les fonctions de M. C. I, des doléances sur votre façon d'exercer votre fonction ont été faites [...];

Attendu dès lors que quel que soit votre responsable, en l'occurrence M. B. K ou M. C. I un même constat apparaît pour l'autorité : la répétition de vos carences dans l'exercice de votre fonction ; [...] ».

5.

Le 1^{er} décembre 2021, la procédure disciplinaire entamée contre Monsieur O. L le 19 octobre 2021 (soit la veille du licenciement de Monsieur S. M I) suite à la dénonciation de Monsieur S. N du mois de mars, s'achève par une décision du Directeur général faisant fonction.

Au terme de cette décision, Monsieur O. L reçoit un avertissement pour avoir tenu des « propos outrageants mettant en cause l'origine d'un collègue dans un échange de mails entre collègues ».

La faiblesse de cette sanction est justifiée par l'absence d'antécédent, l'explication de Monsieur O. L (selon lequel il s'agit d'un « coup de sang ») et par le fait que Monsieur O. L cherché à s'excuser.

2. Position des parties

Monsieur S. M s'estime victime de licenciement manifestement déraisonnable, et, en tant qu'agent du secteur public, sollicite l'application par analogie des règles contenues dans la convention collective de travail n°109. Il conteste en effet les motifs de son licenciement, estimant ceux-ci non démontrés par son employeur, et déplorant que ses explications n'aient pas été prises en compte.

En raison de son préjudice moral (à savoir un sentiment d'injustice et de dévalorisation) et financier (Monsieur S. M I ayant émargé au chômage alors qu'il vit avec ses quatre enfants), il sollicite une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

Monsieur S. M I considère également que son licenciement est abusif en ses circonstances, dès lors qu'il a été « mis à la porte » (sic.) sans pouvoir prêter son préavis alors qu'il était victime de discrimination. En raison de l'atteinte portée à son honneur, sa dignité et sa réputation, Monsieur S. M sollicite l'octroi d'une indemnité évaluée *ex aequo et bono* à 5.000€.

Enfin, Monsieur S. M déclare avoir été victime de discrimination et de harcèlement de la part de Messieurs O. L (chef de service du sport et de la culture de la Ville de Seraing) et

C. il (chef de division et supérieur hiérarchique de Monsieur SA). Il déplore que la sanction administrative envers Monsieur OI a été prise *in tempore suspecto*, soit après son propre licenciement. Il demande l'octroi d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération pour discrimination.

La Ville de Seraing conteste l'application de la théorie du licenciement manifestement déraisonnable, Monsieur Si étant un agent du secteur public. À titre subsidiaire, elle soutient que Monsieur S. a été informé valablement des motifs de son licenciement, et qu'il lui appartient dès lors de démontrer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, ce qu'il échoue à faire.

La Ville de Seraing conteste également avoir usé de son droit de licenciement d'une manière anormale, car le fait d'opter pour l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fautif.

La Ville de Seraing estime enfin avoir agi en ce qui concerne les accusations de discrimination puisque Monsieur OI a été sanctionné.

3. Position du tribunal

3.1. Rappel des principes

Le licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ci-après CCT n° 109, définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable comme suit dans son article 8 :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

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

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. ».

Le Tribunal doit donc se limiter à une appréciation marginale.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit 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. »

Cependant, la CCT n°109 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.

Par conséquent, conformément à l'article 2, §3, de la loi du 5 décembre 1968, la CCT n°109 ne s'applique pas aux employeurs du secteur public.

La Cour constitutionnelle a toutefois jugé, par un arrêt du 30 juin 2016¹, que « Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. ».

Il en résulte non pas que la CCT n°109 est applicable en l'espèce² mais que le Tribunal doit appliquer le droit commun des obligations, c'est-à-dire la théorie de l'abus de droit, en s'inspirant à cet effet du contenu de la CCT n°109.

Dans la mesure où le droit commun des obligations (article 1134, alinéa 3 du Code civil) est seul applicable, il appartient à Monsieur S. de démontrer :

- Une faute qui consiste dans l'abus de droit de licencier
- Un préjudice
- Un lien causal entre les deux.

C'est dans l'appréciation de ces conditions que le Tribunal doit se référer à la CCT n°109.

¹ C.const., arrêt n° 101/2016, 30 juin 2016, A.P.T. 2016, p. 570.

² C.T. Mons (3e ch.) RG n° 2018/AM/125, 9 avril 2019, J.T.T. 2020, p. 246.

Par conséquent dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, il y a lieu pour le Tribunal de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent dans le cadre de la CCT n°109³.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

Concernant la charge de la preuve, le Tribunal souligne que lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n°109 : « ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente de rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue »⁴.

L'application du régime probatoire de droit commun ne crée donc pas de discrimination en défaveur du travailleur du secteur public. L'employeur doit par conséquent démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement, tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes⁵.

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, pour les raisons exposées préalablement, il ne peut être question d'appliquer purement et simplement l'article 9 de la CCT n°109.

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, doit prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur⁶.

Le licenciement abusif

L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme étant « L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »⁷.

³ En ce sens, voy. C. trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669, note R. LINGUELET ; dans le même sens, C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 12 septembre 2018, inédit, R.G. n° 16/142/A cités par J. DE WILDE D'ESTMAEL, *o.c.*, p. 14.

⁴ T.T. Bxl, 20 juin 2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 52.

⁵ S. GILSON et F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 58.

⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 58.

⁷ Cass., 10 juin 2004, *Pas.*, p.996.

En matière de contrats de travail, est abusif l'exercice du droit de licencier « *d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »⁸.

La jurisprudence impose au travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif d'apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement abusif⁹. Il ne peut se contenter d'affirmer que son licenciement repose sur des motifs non avérés voire inexistant.

Il peut s'agir d'un motif volontairement inexact, des circonstances qui accompagnent la rupture, ou encore d'un motif futile qui remet en cause la moralité ou l'honnêteté du travailleur¹⁰. Il se peut aussi que l'exercice du droit soit totalement disproportionné par rapport à l'intérêt poursuivi, ou qu'il révèle une intention de nuire ou un comportement anormal.

Outre la faute, le travailleur qui invoque le licenciement abusif doit quantifier son dommage, et celui-ci doit être distinct de celui qui est présumé réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Cette dernière répare tout le dommage, tant moral que matériel, qui résulte de la rupture du contrat. L'indemnité pour abus de droit répare, quant à elle, un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit¹¹.

Enfin, la faute de l'employeur et le dommage du travailleur doivent être en lien causal.

La loi sur le contrat de travail prévoit que le contrat à durée indéterminée peut être rompu sans motif grave moyennant un préavis (article 37) ou une indemnité compensatoire de préavis (article 39). La loi ne soumet la rupture avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à aucune condition.

La discrimination

Le « principe de non-discrimination » trouve sa source dans de nombreuses dispositions internationales, supranationales, nationales et sectorielles. Au niveau national, il s'agit principalement de trois lois du 10 mai 2007 :

- La loi générale du 10 mai 2007 (dite « loi cadre ») tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (qui remplace la loi du 25 février 2003) ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes (dite « loi homme-femme ») (qui remplace la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes) ;
- La loi du 30 juillet 1981 – telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007 – tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (dite « loi race »).

⁸ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.* 2008/8, pp.117-118.

⁹ T.T. Liège, 3 mai 2019, R.G. 17/250/A, disponible sur [terralaboris](http://terralaboris.be)

¹⁰ M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, S. CALA, « Le licenciement abusif de l'ouvrier », *X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 – 10 - Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 – 10900.*

¹¹ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p.410.

Ces trois lois d'ordre public¹² Instituent une liste fermée de critères de discrimination, ce que la Cour constitutionnelle a considéré comme conforme à la Constitution et aux normes supranationales¹³.

Si la discrimination est une forme de différence de traitement, toute différence de traitement n'est pas discriminatoire et n'est donc pas interdite :

- La différence de traitement consiste à traiter différemment des travailleurs qui se trouvent ou non dans des situations comparables ;
- La distinction directe ou indirecte est la situation dans laquelle, soit directement soit indirectement en raison d'un critère protégé, une personne subit un traitement moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable ;
- La discrimination prohibée est la distinction directe ou indirecte précitée qui ne peut pas être justifiée par un but légitime au sens de la loi ou qui n'est pas appropriée ou nécessaire pour atteindre ce but.

L'article 6 de la « loi cadre » dispose :

« Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 17 s'applique. »

Le harcèlement discriminatoire

1.

La loi cadre anti-discrimination définit le harcèlement comme un « *comportement indésirable qui est lié à un ou plusieurs des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹⁴.

Le harcèlement discriminatoire est une forme de harcèlement qui mobilise ou qui se fonde sur un critère protégé par la législation anti-discrimination.

Le harcèlement moral au travail est défini par la loi sur le bien-être au travail comme l'« *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou distinctes, externes ou internes [...], qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur [...] lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux* »¹⁵.

¹² Cass., 16 juin 2014, *Chron. D.S.*, 2014, pp. 316 et 317 ; Cass., 16 septembre 2013, C.12.0032.F.

¹³ C.const., 12 février 2009, RG n°17/2009.

¹⁴ Article 4, 10° de la loi anti-discrimination.

¹⁵ Article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Sont notamment des comportements susceptibles d'être constitutifs de harcèlement : exclure, boycotter, refuser de communiquer, intimider, interdire de s'adresser à une personne, lui transmettre de fausses informations, une surcharge régulière de travail, lui faire subir des actes de violence, le rabaisser ou lui faire de fausses accusations¹⁶.

Le fait de tenir des propos racistes peut aussi être constitutif d'un harcèlement¹⁷, en particulier lorsque l'employeur ne réagit pas suffisamment.

Le harcèlement dans la relation de travail, qu'il soit discriminatoire ou non, est une matière exclue des lois anti-discrimination et régie par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹⁸ ainsi qu'il résulte de l'article 6 de la loi cadre anti-discrimination précitée (sauf en ce qui concerne l'interdiction de mesures préjudiciables par l'employeur à l'égard des travailleurs qui ont fait un signalement, une plainte ou une action en justice fondée sur la violation de la loi anti-discrimination¹⁹).

2.

Il est prévu dans la loi du 4 août 1996 que le travailleur peut introduire une action en justice pour des faits de harcèlement.

L'article 32decies §1/1 précise :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter une procédure devant la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*
- c) en raison de la gravité des faits.*

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

¹⁶ L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète », in X., *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux*, Coll. Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2023, p.85.

¹⁷ C.T. Bxl, 25 avril 2007, RG n°48.823, disponible sur unia.be.

¹⁸ M.B., 18 septembre 1996.

¹⁹ Renvoi par l'article 6 à l'article 17 de cette loi cadre anti-discrimination.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze. ».

3.

La charge de la preuve est régie par l'article 32 undecies :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Ainsi, dans un premier temps, le travailleur qui s'estime victime de harcèlement doit établir des faits permettant de présumer l'existence de l'infraction ; s'il y parvient, il revient alors au potentiel harceleur de prouver dans un deuxième temps qu'il n'y a pas eu de harcèlement.

Le pouvoir de (re)qualification du juge

Le principe dispositif relayé par l'article 1138, 2°, du Code judiciaire, interdit au juge de modifier l'objet de la prétention, c'est-à-dire de « se prononcer sur des choses non demandées », ou – en d'autres termes encore – de procurer un « résultat » non postulé. Il lui est défendu de statuer « *extra nec ultra pretita* »²⁰.

L'interdiction faite au juge de modifier l'objet de la prétention est absolue, même lorsque l'ordre public est en jeu.

Pendant longtemps, la cour de cassation a considéré que ce principe impliquait une conception juridique de l'objet, qui imposait au juge de s'en tenir à ce qui était formellement demandé. Cette position a depuis lors changé, la Cour opérant un important revirement avec son arrêt du 23 octobre 2006²¹.

Depuis lors, la jurisprudence privilégie une conception factuelle de l'objet, et rouvre au besoin les débats lorsqu'un fondement juridique n'a pas été appréhendé par les parties.

3.2. Application dans les faits

1. Licenciement manifestement déraisonnable

Conformément à ce qui précède, malgré l'inapplication de la CCT n°109 en l'espèce, il y a lieu de déterminer si la Ville de Seraing s'est comportée en employeur raisonnablement prudent et diligent en prenant la décision de licencier Monsieur S/ pour les motifs qu'elle invoque, ou si, ce faisant, elle a abusé de son droit, se rendant coupable de faute.

²⁰ J.F. VAN DROOGHENBROECK, « La requalification du contrat et des prétentions qui en découlent », TBBR/RGDC 2014/7, p.323.

²¹ Cass. 23 octobre 2006, *Pas.*, 2006, concl. Proc. gén. J.-F. LECLERCQ.

Les pièces déposées par la Ville de Seraing (pièces n° 4 à 11) démontrent que des remarques, reproches ou rappels ont été régulièrement adressés à Monsieur S. [redacted], à partir de 2018 mais surtout en 2020 et 2021.

La gestion de la crise sanitaire liée au covid-19 a notamment entraîné différents e-mails de reproches ou rappels à l'ordre à son attention, un manque d'initiative, d'information ou de connaissance lui étant notamment reproché.

Le Tribunal prend pour exemple, l'e-mail de Monsieur C [redacted] du 9 mars 2020 (pièce 4.9), l'e-mail de Monsieur O [redacted] du 18 juin 2020 (pièce n° 4.22), l'e-mail de Monsieur CA [redacted] du 18 juin 2020 (pièce n° 4.23) et l'e-mail de Monsieur C [redacted] du 5 août 2020 (pièce n° 4.24).

Les e-mails de Monsieur C [redacted] du 31 mars 2021 (pièce n°5), du 12 avril 2021 (pièce n°6) et du 11 mai 2021 (pièce n°7) notamment font en outre état *in tempore non suspecto* de reproches adressés par oral à Monsieur S. [redacted].

Il est donc établi que Monsieur S. [redacted] ne donnait pas satisfaction à son employeur.

Monsieur S. [redacted] estime néanmoins que son licenciement est manifestement déraisonnable, dès lors :

1. qu'il ne connaît pas les raisons concrètes qui ont conduit à son licenciement ;
2. que le dysfonctionnement dont il est accusé serait dû à un problème de communication ;
3. que la Ville n'a pas tenu compte des explications données lors de son audition.

1.1.

Il ressort des pièces déposées au dossier que Monsieur S. [redacted] ne pouvait ignorer les manquements qui lui étaient reprochés, dès lors qu'il a été informé et entendu sur ces griefs à trois reprises :

- Le 1^{er} juin 2021, un courrier lui est adressé pour le convoquer à une audition et l'informer de dysfonctionnements dans l'exercice de sa fonction. Un inventaire et onze pièces sont annexés à ce courrier, soit les documents relatifs à son engagement (décision d'engagement à durée déterminée, contrat à durée indéterminée et description de fonction) et des e-mails sur les problèmes rencontrés (dysfonctionnements divers, gestion des heures supplémentaires, gestion budgétaire, problèmes organisationnels) ;
- Le 5 août 2021, lors de son audition par Monsieur AI [redacted] Directeur général faisant fonction de la Ville de Seraing, lors de laquelle Monsieur S. [redacted] a par ailleurs répondu à la plupart des griefs ;
- Le 20 octobre 2021, son courrier de licenciement lui parvient, accompagné de la décision du collègue communal qui reprend, en point 4, de façon détaillée les raisons pour lesquelles un dysfonctionnement dans l'exercice de la fonction est constaté.

Contrairement à ce que Monsieur SA [redacted] soutient, la Ville de Seraing n'avait pas l'obligation, pour motiver correctement son licenciement, de répondre point par point, aux éléments qu'il a avancés lors de son audition du 5 août 2021.

Le Tribunal note du reste que la Ville de Seraing répond de façon globale, dans la décision, aux arguments et observations de Monsieur S. [redacted]. Il est fait référence par exemple aux pièces déposées par son conseil concernant la satisfaction de la clientèle quant à la gestion de la piscine, au sentiment de Monsieur S. [redacted] que Monsieur CA [redacted] a entrepris un processus de dénigrement et de harcèlement à son encontre, ainsi qu'au fait qu'il ne lui a pas été indiqué que

l'obtention du brevet de gestionnaire de centres sportifs était une condition pour conserver son emploi.

Aucun reproche ne peut donc être fait à la Ville de Seraing concernant la motivation formelle du licenciement.

1.2.

Monsieur S. soutient que le dysfonctionnement général dont il est accusé n'est pas de son fait, mais a été causé par un manque de communication. Il dépose à cet effet des e-mails concernant la gestion de la piscine dont il n'est pas en copie.

Ces e-mails émanent tous de Monsieur M. T, coordinateur événementiel sportif de la Ville :

- Un mail concernant le planning de la piscine est envoyé le 26 août 2020 à 12h01 à Monsieur O. et transféré par ce dernier à Monsieur S. le jour-même à 12h26. Le 27 août, Monsieur S. demande à en discuter en privé avec Monsieur CAVENATI.
- Monsieur M. T contacte une nouvelle fois Messieurs C. , O. B. et R. (tous deux employés à la piscine olympique) sans impliquer Monsieur S. le 28 avril à 10h06. Le courriel est transféré à Monsieur S. le jour-même à 13h30.
- Deux autres e-mails de Monsieur M. T concernant un devis et un rapport sont produits.

Monsieur S. déplore d'ailleurs ce problème de communication avec Monsieur M. dans un rapport adressé à Monsieur C. dès le 20 mai 2021. Il y fait également état d'hostilité et d'attitude négative à son égard.

Le 17 septembre 2020, Monsieur S. rend également un rapport concernant des conflits avec Monsieur R. , qu'il accuse de fouiller dans son bureau, ce que ce dernier nie.

Il ressort de ces éléments un certain manque d'organisation et de communication, ainsi que des problèmes relationnels entre différents membres du personnel.

Néanmoins, bien que ces pièces mettent en lumière un contexte de travail conflictuel, elles ne justifient pas pour autant les manquements relevés dans le chef de Monsieur S. (problèmes de gestion budgétaire, de gestion organisationnelle avec les maîtres-nageurs, d'heures supplémentaires imposées à ces derniers, d'anticipation dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, de méconnaissance des procédures et de fonctionnement de l'administration communale,...).

Le fait que d'autres travailleurs aient pu poser problème ne rend pas Monsieur S. exempt de tout reproche ; démontrer leurs défaillances ne fait pas disparaître les siennes.

1.3.

Il ressort du procès-verbal de la Ville de Seraing du 15 octobre 2021 que ce qui est reproché à Monsieur S. est un dysfonctionnement général, et non des fautes précises.

Cela explique pourquoi les justifications de Monsieur S. tel ou tel manquement n'ont pas suffi à éviter son licenciement. Le collègue mentionne d'ailleurs, en page 4 de son P.V. :

« De votre audition, l'autorité entend votre volonté de bien faire mais votre travail manque de précisions et votre hiérarchie a été suffisamment patiente au vu des pièces du dossier ».

Il n'est pas manifeste que le collège n'a pas tenu compte des explications de Monsieur S/ I. Il mentionne par exemple les justificatifs d'absence déposés par Monsieur, en concluant malgré tout qu' « en réalité, le reproche qui est fait est surtout que vous êtes Injoignable ».

De l'ensemble de ces éléments, il ressort que, malgré une manifeste bonne volonté de Monsieur S/ I, il n'a pas donné satisfaction à son employeur et que celui-ci n'a par conséquent pas commis de faute en le licenciant.

Le pouvoir du juge demeure en effet marginal et il ne peut se substituer à l'employeur dans son contrôle d'opportunité.

Même si Monsieur S/ se justifie *a posteriori* et a, certes, dû traverser une période compliquée avec la crise sanitaire, un employeur raisonnablement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances que la Ville de Seraing aurait pu prendre la décision de le licencier.

2. Licenciement abusif

Monsieur S/ estime son licenciement abusif parce que :

1. il a été licencié sans préavis ;
2. il a été « mis à la porte » sans explication alors qu'il avait expliqué être victime de discrimination ayant engendré des soucis relationnels avec des collègues et des supérieurs ; il se demande pourquoi c'est lui et pas Monsieur O qui a été licencié ;
3. aucune explication ne lui a été fournie alors qu'il a communiqué des éléments démontrant que les griefs qui lui étaient faits n'étaient pas fondés.

Ces trois points seront envisagés ci-dessous.

2.1

La position de Monsieur S/ I ne peut être retenue dès lors qu'une indemnité compensatoire de préavis lui a été versée, et qu'il n'en conteste ni le montant ni la perception. La rupture moyennant indemnité compensatoire de préavis est une modalité de rupture du contrat de travail explicitement prévue par la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, qui n'est soumise à aucune condition particulière. Il n'est pas fautif d'y recourir.

2.2

Cet argument manque de précision.

Force est de constater, ainsi qu'indiqué ci-dessus (voir le point 1), que la Ville de Seraing a veillé à fournir de nombreuses explications à Monsieur S/ quant aux raisons de son licenciement et a notamment exposé pour quels motifs elle estime que ses problèmes relationnels (à tout le moins avec Monsieur C) ne peuvent entièrement expliquer ni justifier ses manquements. La Ville de Seraing rappelle en effet que les manquements de Monsieur S/ existaient antérieurement à l'arrivée de Monsieur C/ .

Il n'est en outre pas démontré que la Ville de Seraing a commis une faute en décidant de licencier Monsieur S. N plutôt que Monsieur O/ n effet, le problème ne s'est pas posé en

ces termes puisque le licenciement de Monsieur S. est motivé (et au regard de ce qui précède suffisamment justifié) par le fait qu'il ne donnait pas satisfaction à son employeur dans l'exercice de ses fonctions et non par le différend qui l'opposait à Monsieur O.

2.3.

Ce point a déjà été envisagé ci-dessus au point 1. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

Au regard de ce qui précède, le licenciement de Monsieur S. n'est pas abusif.

3. Discrimination

1.

Sous le titre « discrimination » de ses conclusions, Monsieur S. soutient qu'il a été victime de discrimination ethnique de la part de Messieurs O et C, puis ensuite qu'il a été victime de discrimination et de harcèlement de la part de membres du personnel de la Ville de Seraing.

Il reproche à sa hiérarchie de n'avoir pas accordé de crédit à ses propos, et d'avoir laissé la situation se prolonger jusqu'à son dernier jour de travail.

Il soutient, sans le démontrer, avoir pris contact avec UNIA dès 2020.

Il considère que la procédure disciplinaire n'a été entamée à l'égard de Monsieur O que pour les besoins de la présente cause afin qu'il ne puisse être reproché à la Ville de Seraing de n'avoir pas pris de mesure pour faire cesser ces agissements racistes.

2.

Il n'est pas contesté que Monsieur O a tenu des propos racistes à l'encontre de Monsieur S. Il (ceux-ci ressortant de deux e-mails de Monsieur O, respectivement « *God save Armenia* » et « *Fred, jette un œil sur l'Arménien et ses sbires à cette occasion* »), puisque celui-ci a fait l'objet d'une procédure et d'une sanction disciplinaire.

Il n'est pas non plus contestable que Monsieur C, responsable hiérarchique de Monsieur S., a eu connaissance de ces propos, dès lors qu'il était en copie des mails échangés et qu'il est demeuré impassible.

Il est exact également que la procédure disciplinaire n'a été entamée par la Ville de Seraing que la veille du licenciement de Monsieur S., alors que celui-ci s'en était plaint plusieurs mois auparavant.

Le Tribunal fait toutefois le constat que Monsieur S. n'invoque aucune base légale à l'appui de sa demande, qu'il ne qualifie pas clairement les faits dont il fait état (évoquant tour à tour de la discrimination et du harcèlement) et qu'en définitive, il n'expose pas avec suffisamment de précision ce qui, en droit et en fait, sur base des dispositions légales applicables, lui permet de réclamer 6 mois de rémunération à la Ville de Seraing dans ces circonstances.

3.

En outre, le Tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 734/1 §2 du Code judiciaire, « *A la demande de l'une des parties ou s'il l'estime utile sauf toutes si les parties s'y opposent, le juge peut également ordonner, tout au long de l'instance, le renvoi de la cause à la chambre de règlement à l'amiable du même tribunal ou de la même cour, par simple mention au procès-verbal de l'audience.* ».

Le Tribunal considère qu'il serait opportun que le point restant à trancher soit porté devant la chambre de règlement amiable.

Dans ces conditions, le Tribunal décide de rouvrir les débats afin que les parties soient dûment informées par le Tribunal à cet égard et qu'elles fassent part de leur position.

A défaut de renvoi en chambre de règlement amiable lors de cette réouverture des débats, il y aura lieu de reporter la cause afin que Monsieur S , conformément à ce qui précède, précise, en terme de conclusions, le fondement légal et factuel de sa demande de 6 mois de rémunération et afin que la Ville de Seraing puisse faire valoir ses éventuelles observations à cet égard.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Le tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

Dit pour droit que le licenciement de Monsieur S ne présente pas un caractère manifestement déraisonnable ;

Dit pour droit que le licenciement de Monsieur SA n'est pas abusif ;

Ordonne la réouverture des débats aux fins énoncées ci-dessus.

Fixe la cause à cet effet le vendredi 26 avril 2024 à 14 heures.

Réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BA

Juge président la chambre

Cédric AI

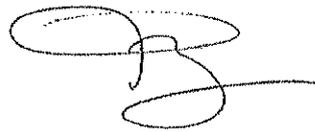
Juge social à titre d'employeur

Philippe S

Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI VINGT-DEUX MARS DEUX MILLE VINGT-QUATRE

par St. B. Président de la chambre,
assisté de C. F. ; Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,

