

Numéro de rôle 17/859/A
Numéro de répertoire 2023/1690
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause A L c/ LE R. DE S. ASBL
Type de jugement Jugement interlocutoire

Expédition

Déllvrée à :	Déllvrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
19 mai 2023**

Rép. n° : 2023/1670

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-NEUF MAI DEUX MILLE VINGT-TROIS

En cause de :

A L , N.N.

partie demanderesse, représentée par Maître A. BEUSCART, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

LE RI DES ASBL, B.C.E. 0879.000.736,
7904 WILLAUPUIS,

partie défenderesse, représentée par Maître D. LOUAYE, avocat au barreau de Charleroi ;

-----oOo-----

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'affaire ayant été reprise ab initio, le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 17 mars 2023, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête et la pièce y annexée reçues au greffe le 28 juillet 2017;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 15 septembre 2017 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 septembre 2017 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 19 octobre 2018, à laquelle la cause a été renvoyée au rôle particulier ;
- les conclusions de l'ASBL LE R DE S reçues au greffe le 28 novembre 2017 ;
- les conclusions de Madame A reçues au greffe le 23 janvier 2018 ;
- les conclusions additionnelles de l'ASBL LE R DE S, reçues au greffe le 19 mars 2018 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de Madame A reçus au greffe le 17 mai 2018 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de l'ASBL LE R DE S, reçus au greffe le 10 septembre 2018 ;
- l'ordonnance prononcée le 18 juin 2021 en application de l'article 747, § 2 alinéa 5 du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 18 février 2022 ;
- les conclusions de Madame A reçues au greffe le 26 octobre 2021 ;
- le dossier de pièces de Madame A reçu au greffe le 8 novembre 2021 ;
- les secondes conclusions de synthèse de l'ASBL LE R DE S reçues au greffe le 28 décembre 2021 ;
- le dossier de pièces de l'ASBL LE R DE S reçu au greffe le 13 janvier 2022 ;
- les dernières conclusions de synthèse de l'ASBL LE R DE S, reçues au greffe le 17 janvier 2022 ;
- le jugement du 18 mars 2022 ordonnant une réouverture des débats à l'audience du 17 février 2023 ;
- les conclusions principales après réouverture des débats de l'ASBL LE R DE S, reçues au greffe le 30 mai 2022 ;
- les conclusions principales après réouverture des débats de Madame A reçues au greffe le 29 juillet 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats et le dossier de pièces de l'ASBL LE R DE S reçus au greffe le 30 septembre 2022 ;
- la pièce de Madame A déposée à l'audience du 17 mars 2023.

II. Objet de la demande, antécédents de procédure et position des parties

Aux termes de sa requête, Madame A sollicite :

- la condamnation de l'ASBL LE R DE S :
 - *au paiement :
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé, sous toutes réserves à 12.000 € à titre d'arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission

- paritaire 330.01 ayant exercé des fonctions de directrice de nursing, et n'ayant pas été payée à ce titre ;
- d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de primes de fin d'année pour toute la période d'occupation ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de pécules de vacances pour toute la période d'occupation, et de pécule de sortie ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis puisqu'il apparaît que l'avantage en nature tiré de l'usage privé d'un véhicule RENAULT n'a pas été pris en compte et que, en outre, elle bénéficiait d'une ancienneté barémique conventionnelle de 26 ans ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis dès lors qu'elle pouvait bénéficier d'un mois complémentaire d'indemnité tenant compte de son ancienneté au sein de son ex employeur ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109, et à titre subsidiaire, sur base de l'article 1382 du Code civil ;
 - le tout majoré des intérêts légaux et judiciaires dont à déduire l'éventuel paiement d'un mois complémentaire annoncé par le conseil de l'employeur dans un courrier du 6 juillet 2017 ;
- *à délivrer les documents sociaux rectifiés (fiches de rémunération, comptes individuels, attestation de vacances) ainsi qu'un C4 conforme dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et par document manquant ;
- * aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Aux termes de ses conclusions entrées au greffe le 26 octobre 2021 (pièce 23 du dossier de procédure), Madame A sollicite :

- la condamnation de l'ASBL LE R DE S :
- *au paiement :
- de 10.249,21 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 20.000 € à titre d'arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission 330.01 ayant exercé des fonctions de directrice de nursing, et n'ayant pas été payée à ce titre, pour les années 2009 à 2014 ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de primes de fin d'année pour toute la période d'occupation ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de pécules de vacances pour toute la période d'occupation, et de pécule de sortie ;
 - de 10.421,11 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 12.500 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis puisqu'il apparaît que l'avantage en nature tiré de l'usage privé d'un véhicule RENAULT n'a pas été pris en compte et que, en outre, elle bénéficiait d'une ancienneté

- barémique conventionnelle de 26 ans ;
- des intérêts légaux sur l'indemnité complémentaire de préavis du 25 août 2016 jusqu'au 14 juillet 2017 ;
- de 3.082,08 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 5.000 € à titre d'amende civile de deux semaines de rémunération pour non-respect de la CCT 109 ;
- de 26.197,67 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109, et à titre subsidiaire, sur base de l'article 1382 du Code civil ;
- le tout majoré des intérêts légaux et judiciaires dont à déduire l'éventuel paiement d'un mois complémentaire annoncé par le conseil de l'employeur dans un courrier du 6 juillet 2017 ;
- *à établir les décomptes des arriérés de rémunération/ pour les années 2009 à 2016 et à lui délivrer les documents sociaux rectifiés (fiches de rémunération, comptes individuels, attestation de vacances) ainsi qu'un C4 conforme dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et par document manquant ;
- * aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure de 3.920 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Par jugement du 18 mars 2022, la deuxième chambre du tribunal, autrement composée, a :

- dit la demande recevable ;
- condamné l'ASBL LE RI DE S. à payer 1 € provisionnel à Madame A au titre d'amende civile visée par la CCT 109 ;
- réservé à statuer sur sa hauteur ;
- condamné l'ASBL LE RI DE S. à payer à Madame A les intérêts au taux légal, à dater de la rupture jusqu'au 13/07/2017, sur le montant brut versé à titre de complément à l'indemnité compensatoire de préavis ;
- avant de statuer sur la hauteur de l'amende civile et sur le fondement des autres demandes de Madame A, ordonné d'office une réouverture des débats à l'audience publique du 17 février 2023 afin que :
 - * concernant les arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission paritaire 330.01, les arriérés de primes de fin d'année et les arriérés de pécules de vacances :
 - la partie défenderesse précise si les cotisations sociales ont été payées sur les montants mentionnés sur les fiches de paie produites en pièce 36 ;
 - la partie défenderesse précise quels avantages supplémentaires (ou barème différent ?) ont été pris en compte dans lesdites fiches de paie par rapport aux fiches de paie émises mensuellement en cours de contrat ;
- à quoi correspondent les montants figurant sur le grand livre de compte de Madame A pour les années 2017 à 2020 et si les montants ont

- été payés et à quel titre (avec preuve de paiements et en faisant référence à des fiches de paie ou comptes individuels) ;
- la partie défenderesse précise si le virement de 16.804,34 € a été exécuté ou non et à quoi correspond ce montant ;
 - la partie défenderesse précise à quoi correspond le montant de 15.004,34 € (en référence à des fiches de paie ou comptes individuels) dont elle a crédité le compte tiers de son conseil et quel sort a été réservé à ce montant (versé à Madame A ? conservé par son ancien conseil ? retourné par son ancien conseil ?...);
 - la partie défenderesse précise à quoi correspond le paiement de 40.473,32 € (explication du calcul ayant amené à ce montant) fait le 01/09/2016 en faisant référence à des fiches de paie ou compte individuel ;
 - la partie demanderesse précise clairement l'échelle barémique qu'elle revendique en produisant lesdits barèmes ;
- * concernant le solde d'indemnité compensatoire de préavis : la partie demanderesse précise le type de véhicule RENAULT dont elle disposait et l'usage qu'elle pouvait en faire à titre privé (kilométrage ? utilisation à l'étranger ? carte carburant ?) ;
- * concernant l'amende civile pour non-respect de la CCT 109 : les parties, avec l'appui du secrétariat social de la partie défenderesse, produisent trois hypothèses de calcul :
- selon la rémunération octroyée réellement à Madame A au moment de la rupture ;
 - selon la rémunération prévue dans les fiches de paie produites en pièce 36 de la partie défenderesse ;
 - selon les prétentions barémiques de Madame A
- * concernant les dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 et, à titre subsidiaire, sur la base de l'article 1382 du Code civil : les parties, ou à tout le moins la partie défenderesse, produisent :
- la lettre de licenciement notifiée à Madame K et le C4 ;
 - les courriers adressés le cas échéant à d'autres membres du personnel infirmier/aide-soignant dans le cadre de la plainte pour maltraitance ;
 - le dossier répressif suite à la plainte pour des faits survenus le 27 juin 2016 (dossier répressif dont question en pièce 8 de la partie défenderesse) ;
 - le courrier de Maître L à Monsieur le Procureur du Roi en date du 19/03/2018 qui est inventoriée en pièce 9 de son dossier mais n'y figure pas.
- réservé à statuer sur les dépens de l'instance.

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats reçues au greffe le 1^{er} août 2022 (pièce 36 du dossier de procédure), Madame A sollicite :

- la condamnation de l'ASBL L'EIR DE S, :
*au paiement :
- de 10.249,21€ provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à

- 20.000 € à titre d'arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission 330.01 ayant exercé des fonctions de directrice de nursing, et n'ayant pas été payée à ce titre, pour les années 2009 à 2014 ;
- d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de primes de fin d'année pour toute la période d'occupation ;
 - d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de pécules de vacances pour toute la période d'occupation, et de pécule de sortie ;
 - de 10.421,11 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 12.500 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis puisqu'il apparaît que l'avantage en nature tiré de l'usage privé d'un véhicule RENAULT n'a pas été pris en compte et que, en outre, elle bénéficiait d'une ancienneté barémique conventionnelle de 26 ans ;
 - des intérêts légaux sur l'indemnité complémentaire de préavis du 25 août 2016 jusqu'au 14 juillet 2017 ;
 - de 3.082,08 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 5.000 € à titre d'amende civile de deux semaines de rémunération pour non-respect de la CCT 109 ;
 - de 26.197,67 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109, et à titre subsidiaire, sur base de l'article 1382 du Code civil ;
 - le tout majoré des intérêts légaux et judiciaires dont à déduire l'éventuel paiement d'un mois complémentaire annoncé par le conseil de l'employeur dans un courrier du 6 juillet 2017 ;
- * à établir les décomptes des arriérés de rémunération/ pour les années 2009 à 2016 et à lui délivrer les documents sociaux rectifiés (fiches de rémunération, comptes individuels, attestation de vacances) ainsi qu'un C4 conforme dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et par document manquant ;
- * aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure de 3.920 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats reçues au greffe le 30 septembre 2022 (pièce 37 du dossier de procédure), l'ASBL LE RI DES

sollicite

* à titre principal de :

- déclarer sans objet ou à tout le moins non fondées les demandes relatives aux arriérés de rémunérations (barèmes, primes de fin d'année, pécules de vacances, solde d'indemnité compensatoire de préavis) ainsi qu'à la délivrance des décomptes et fiches de paie concernées ;
 - débouter Madame A pour le surplus de ses demandes ;
 - condamner Madame A aux entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 3.900 € ;
- * à titre subsidiaire de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération.

III. Décision du tribunal

1. Quant aux arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission paritaire 330.01, aux arriérés de primes de fin d'année et aux arriérés de pécules de vacances :

Madame A sollicite la condamnation de l'ASBL LE R DE S.
J au paiement :

- de 10.249,21 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 20.000 € à titre d'arriérés de rémunération sur base des barèmes de la commission 330.01 ayant exercé des fonctions de directrice de nursing, et n'ayant pas été payée à ce titre, pour les années 2009 à 2014 ;
- d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de primes de fin d'année pour toute la période d'occupation ;
- d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre d'arriérés de pécules de vacances pour toute la période d'occupation, et de pécule de sortie.

Elle fonde sa demande sur base de la CCT du 26 janvier 2009 fixant les conditions de travail et de rémunération au sein de la CP 330.01, laquelle a été rendue obligatoire par AR du 7 mai 2010 (MB du 27/07/2010), et revendique l'échelle 1.55-1.61-177 de la catégorie 8 avec 25 ans d'ancienneté (page 10 de ses conclusions après réouverture des débats).

L'échelle 1.55-1.61-177 de la catégorie 8 concerne le personnel soignant, infirmier et paramédical porteur d'un diplôme d'infirmier social ou d'infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire lorsque ces diplômes sont requis pour l'engagement soit qu'il s'agit en réalité de personnel infirmier dit A1.

En l'espèce, Madame A est titulaire d'un brevet d'enseignement professionnel secondaire complémentaire (pièce 33 de son dossier) lui conférant le titre d'infirmière hospitalière (avec orientation santé mentale et psychiatrie) correspondant à une infirmière dite A2.

Son contrat de travail à dater du 16 novembre 2009 reprend d'ailleurs cette qualification d'infirmière A2 (pièce 1 de son dossier).

Madame A, faute d'être détentrice d'un diplôme d'infirmier social ou d'infirmier gradué, ne peut revendiquer cette échelle 1.55-1.61-177 de la catégorie 8 mais uniquement l'échelle 1.43-1.55 (catégorie 6) réservée au personnel infirmier porteur du brevet d'infirmier breveté (A2).

La fiche de paie du mois d'août 2010 mentionne d'ailleurs cette échelle ainsi qu'une ancienneté barémique de 10 ans qui lui est octroyée un an après son entrée en fonction (pièce 38 de son dossier).

Le 1^{er} octobre 2010, Madame A est promue en qualité de directrice nursing moyennant une rémunération de 2.572,40 € par mois (pièce 3 de son dossier).

Si l'échelle 1.43-1.55 est maintenue, les comptes individuels à partir de 2012 montrent qu'une ancienneté barémique supplémentaire est octroyée (pièces 24 à 27 de la partie demanderesse). Ceci est confirmé par les fiches de paie établies le 27 septembre 2018 produites en pièce 36 de la partie défenderesse mentionnant une ancienneté de :

- 22 ans à partir de janvier 2012,
- 23 ans à partir de novembre 2012,
- 24 ans à partir de novembre 2013,
- 25 ans à partir de novembre 2014,
- 26 ans à partir de novembre 2015.

Les montants figurant aux pièces 24 à 27 correspondent aux montants payés au fur et à mesure des prestations.

Par contre, les fiches de paie produites en pièce 36 ont été éditées le 27 septembre 2018 à la demande de la partie défenderesse. Elles mentionnent une prime de fonction et une prime MRS qui ne figurent pas dans les comptes individuels émis annuellement.

Dès lors que ces fiches de paie ont été émises à la demande de la partie défenderesse et que les cotisations sociales ont été payées (pièce 12 des conclusions après réouverture des débats de la partie défenderesse), elle s'est reconnue redevable des montants y figurant.

Les montants dus s'élèvent à :

903,55 € pour l'année 2011 ;

2.381,9 € pour l'année 2012 ;

2.259,99 € pour l'année 2013 ;

2.618,57 € pour l'année 2014 ;

3.001,99 € pour l'année 2015 ;

1.508,29 € pour les mois de janvier à juillet 2016

Soit 12.674,29 € dont à déduire l'avance - non réellement contestée - de 1.800 € faite à Madame A'

Un montant de 10.874,29 €, à majorer des intérêts à dater de l'exigibilité des sommes jusqu'au parfait paiement, est du à titre d'arriérés de rémunération et pécules de vacances.

Pour le surplus, les parties sont invitées à s'expliquer sur :

- le montant du pour le mois d'août 2016 au regard de la fiche de paie émise le 27 septembre 2018 pour ce mois :
 - o Montants nets à recevoir pour la prime de fonction et prime MRS ;
 - o Simple et double pécules de vacances anticipés ainsi que complément au pécule de vacances anticipé ;
- l'absence de calcul de PFA sur les montants mentionnés sur les fiches de paie établies le 27 septembre 2018 à l'exception de la prime de fin d'année sur l'indemnité de rupture.

2. Quant au solde d'indemnité compensatoire de préavis :

Madame A sollicite la condamnation de l'ASBL LE R DE S J au paiement de 10.421,11 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 12.500 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis selon pièce 56 de son dossier, à majorer des intérêts légaux sur l'indemnité complémentaire de préavis du 25 août 2016 jusqu'au 14 juillet 2017.

Cette demande visant la prise en considération d'avantages en nature est non fondée, l'avantage voiture-domicile ayant été pris en compte par l'employeur, même si ce n'est pas à concurrence de 250 € par mois comme Madame A le revendique.

Les parties sont cependant invitées à s'expliquer sur l'éventuel montant complémentaire que la partie défenderesse aurait reconnu devoir verser à Madame A au titre d'indemnité de rupture en fonction de la fiche de paie d'août 2016 établie le 27 septembre 2018 (montant total de 4.638,47 € mais comprenant d'autres éléments que le recalcul de l'indemnité de rupture).

3. Quant à l'amende civile pour non-respect de la CCT 109 :

Madame A sollicite la condamnation de l'ASBL LE R DE S J au paiement de 3.082,08 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 5.000 € à titre d'amende civile de deux semaines de rémunération pour non-respect de la CCT 109.

Le tribunal relève que la fiche de paie relative à août 2016 mentionne une indemnité pour licenciement non motivé de 2.514,96 €.

Selon la pièce 52 de la partie défenderesse, il s'agit de l'amende civile telle que calculée avec le barème retenu par le tribunal.

La partie défenderesse est donc condamnée à payer ce montant de 2.514,96 € à majorer des intérêts à dater de l'exigibilité jusqu'à parfait paiement.

4. Quant à la demande de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109, et à titre subsidiaire, sur base de l'article 1382 du Code civil :

Madame A invoque l'article 8 de la CCT n° 109 disposant que : « 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 ».

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division Mons :

« Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :

- sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;
 - sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;
 - sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;
 - enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.
- Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (TT Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, www.terralaboris.be).

Il s'agit donc de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),
- sont exacts (critère de réalité),
- s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité),
- et s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (critère de légitimité ou de proportionnalité).

Comme le relève le tribunal du travail de Bruxelles, en son jugement du 14 juin 2019 (RG 18/336/A), il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

Il faut encore rajouter qu'il s'agit d'un contrôle strict et non d'un contrôle marginal, pour ce qui est de la réalité du motif invoqué.

Le commentaire de la disposition susvisée, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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 ;
- 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;

le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où 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.

L'article 10 de la CCT 109 prévoit les règles de preuve :

« 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.»

En l'espèce, la partie défenderesse n'a pas motivé le licenciement lorsque Madame A a demandé. Elle supporte donc la charge de la preuve.

Elle prétend que le licenciement est lié à l'attitude et au comportement de Madame A

Le courrier de licenciement adressé le 24 août 2016 fait mention de « récidive de perte de confiance » sans autres explications.

Force est de constater que, quelles que soient les explications données à posteriori par la partie défenderesse, le licenciement intervient quelques jours après que Madame A dénonce des pressions psychologiques en date du 9 août 2016 (pièce 5 de son dossier) et que son organisation syndicale dénonce une série d'irrégularités et pratiques à régulariser ainsi que du harcèlement en date du 16 août 2016 (pièce 7 de son dossier).

Si des motifs ayant trait au comportement et à l'attitude de Madame A sont invoqués par la partie défenderesse, ils ne semblent pas en lien de causalité avec la décision de licencier le 24 août 2016 puisque :

- les faits relatifs au comportement de Madame K et au comportement prétendument fautif de Madame A (qui l'aurait couverte et se serait rendue coupable de harcèlement) ont été dénoncés à la direction dès le 15 juin 2016 (lettres anonymes adressées par des membres du personnel à Monsieur V datée du 15 juin et adressées en copie au bourgmestre et courrier de deux aides-soignantes antérieur au 20 juin puisqu'il y est question d'anticiper le retour de Madame A le 20 juin) sans que cela entraîne le moindre reproche à l'égard de Madame A lors de sa reprise de travail en juin 2016 ; Madame K a d'ailleurs été licenciée le 5 juillet 2016 ; si le licenciement de Madame A était en lien avec ces éléments, elle aurait également été licenciée dès le début juillet 2016 ;
- le rapport de l'AVIQ, qui serait un élément déclencheur de la décision de licencier selon la partie défenderesse, n'est pas daté, ne précise pas les comportements reprochés et surtout n'identifie pas les travailleurs concernés ;

- le seul élément nouveau entre la prise de connaissance par l'employeur des griefs de certains membres du personnel à l'égard de Madame A' (autour du 15 juin 2016) et le courrier de licenciement du 24 août est en réalité la plainte de Madame A' et de son organisation syndicale.

L'employeur échouant dans la preuve que les griefs qu'il émet à postériori sont en lien de causalité avec la décision de licencier du 24 août, la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est fondée.

L'indemnité maximale est retenue dès lors que :

- l'employeur a fait le choix de mentionner un motif insultant de récidive de perte de confiance dans la lettre de licenciement alors qu'il ne lui a jamais fait grief des faits connus dès le 15 juin 2016 ;
- si l'employeur considérait que les faits dénoncés dès le 15 juin 2016 entraînaient une perte de confiance, il devait licencier Madame A' immédiatement ; en réalité, l'employeur n'établit pas avoir reproché quoi que ce soit à Madame A' quant à son comportement (couverture des actes de Madame K' et harcèlement sur des membres du personnel) jusqu'à ce qu'elle se plaigne de harcèlement et d'une insuffisance de rémunération.

Les parties mettront à profit la réouverture des débats pour calculer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines sur base de l'échelle retenue par le tribunal.

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

Dit les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après ;

Condamne l'ASBL LE R' DE S. à payer à Madame L A' la somme provisionnelle de 10.874,29 €, à majorer des intérêts à dater de l'exigibilité des sommes jusqu'au parfait paiement, à titre d'arriérés de rémunération et pécules de vacances ;

Condamne l'ASBL LE R' DE S. à payer à Madame L A' la somme provisionnelle 2.514,96 € à majorer des intérêts à dater de l'exigibilité jusqu'à parfait paiement, à titre d'amende civile ;

Dit pour droit que le licenciement est manifestement déraisonnable et condamne la partie défenderesse à une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération ;

Réservant à statuer sur les montants définitifs au titre d'arriérés de rémunération et pécules de vacances, sur la déduction d'arriérés de PFA, sur le complément d'indemnité compensatoire de préavis et sur le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ordonne d'office une réouverture des débats aux fins précitées et, à cet égard, conformément à l'article 775 du Code judiciaire :


- invite les parties à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites, accompagnées de leurs pièces dans les délais suivants :
- la partie défenderesse : pour le 30 juin 2023 au plus tard ;
 - la partie demanderesse : pour le 31 juillet 2023 au plus tard ;
 - la partie défenderesse : pour le 31 août 2023 au plus tard ;
- fixe la réouverture des débats à l'audience publique du **17 novembre 2023** à 14 heures 00 pour 20 minutes, même chambre, même local ;

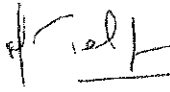
Ordonne que le présent jugement sera notifié conformément à l'article 775 du Code judiciaire ;

Réserve à statuer sur les dépens de l'instance.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine P Juge président la deuxième chambre ;
 Eric V. Juge social suppléant au titre d'employeur ;
 Marianne T. Juge social suppléant au titre d'employé ;
 Virginie S. , greffier.



 V.S.


 M.T.


 E.V.


 G.P.

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 mai 2023, par Géraldine F. Juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie S. , greffier.


 V.S.


 G.P.