



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/145/A
Date du prononcé 12 décembre 2023
Numéro du rôle 2022/AN/23
En cause de : D C c/ A DE P ASBL

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

*** CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – amende civile – C.C.T. n° 109**

EN CAUSE :

Monsieur C D (ci-après, « Monsieur D. »), RRN, domicilié à

Partie appelante, comparissant par Maître A C, Avocate, loco Maître P V, Avocat

CONTRE :

A DE P ASBL (ci-après, « l'ASBL »), BCE n°, dont le siège est établi à

Partie intimée, comparissant par Maître A B, Avocate, loco Maîtres P L et Maître B P, Avocats

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- l'arrêt interlocutoire prononcé le 24 avril 2023 par la Cour de céans;
- la notification de cet arrêt aux parties par plis judiciaires du 27 avril 2023;
- les conclusions après réouverture des débats et le dossier de pièces de la partie appelante remis au greffe de la Cour le 10 août 2023;
- les conclusions 4 et le dossier de pièces de la partie intimée remis au greffe de la Cour le 21 septembre 2023;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 14 novembre 2023 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 14 novembre 2023.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été communiquées.

La cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur D. a été engagé par l'ASBL dans les liens d'un contrat de travail d'employé (« coordinateur des sections gros-œuvre/menuiserie/isolation »), à durée indéterminée, à temps plein, à partir du 23 avril 2018 ;
- le 20 mai 2019, Monsieur D. est tombé en incapacité de travail ; initialement prévue jusqu'au 16 juin 2019, cette incapacité a été prolongée (couverte par un nouveau certificat) jusqu'au 28 juillet 2019 ;
- par courrier du 24 juin 2019, l'ASBL a mis fin au contrat de travail de Monsieur D. dans les termes suivants :

« (...) Concerne : Notification de la rupture du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité.

Par la présente, nous vous notifions la rupture sur le champ de votre contrat de travail ce 24 juin 2019. En application de l'article 39 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à 8 semaines.

Nous clôturons votre compte à la date du 24 juin 2019 inclus.

Conformément à l'article 11/5 paragraphe 1 de la loi du 05 septembre 2011 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ; une offre de reclassement vous sera faite endéans les 15 jours ouvrables.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons l'ensemble de vos documents sociaux.

Nous sommes en possession de votre GSM et carte SIM ainsi que des clés de l'entreprise ; nous vous demandons de nous restituer dans les plus brefs délais et par retour de courrier tout autre objet appartenant à [l'ASBL] que vous pourriez encore détenir. (...) »

- le formulaire C4 délivré mentionne, comme motif précis du chômage : « *Ne convient pas à la fonction de coordinateur* » ;
- par courrier du 09 juillet 2019 (envoyé par recommandé), Monsieur D. a sollicité que l'ASBL lui fasse part des motifs concrets ayant conduit à son licenciement :

« (...) Par la présente, je vous invite à m'adresser les motifs concrets qui ont conduit à mon licenciement, que vous m'avez notifié en date du 24/06/2019, en application des articles 3 et 4 de la Convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Je tiens à vous informer qu'à défaut de communication de ces motifs par voie recommandée dans un délai de deux mois commençant à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la présente, je me réserverai le droit d'intenter une procédure judiciaire devant le Tribunal du travail compétent en vue de solliciter la constatation du défaut de motivation de mon licenciement et le paiement, en conséquence, d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, en vertu de l'article 7 de la CCT n° 109. (...) »

- par courrier du 26 août 2019 (envoyé par recommandé), l'ASBL a précisé que :

« (...) Le motif de votre licenciement tel que stipulé sur le document C4 de l'ONEM daté du 28 juin 2019 est le suivant : Ne convient pas à la fonction de coordinateur.

Vous n'avez pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches inhérentes à la fonction et ce ; tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques. »

- par courrier du 25 septembre 2019, l'organisation syndicale de Monsieur D. a contesté les modalités du licenciement, dans les termes suivants :

« (...) les éléments transmis à [Monsieur D.] ne lui permettent en aucun cas de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Pendant son occupation, le travailleur n'a jamais eu de remarques ni d'avertissements.

De plus, son licenciement intervient lors de la prolongation du certificat médical du 20/05/2019.

Dans ce contexte, nous vous prions de payer à [Monsieur D.] l'amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération dans les plus brefs délais.

Au vu de la jurisprudence constante en la matière, nous considérons également que ce licenciement est manifestement déraisonnable.

Nous vous prions de payer à [Monsieur D.] une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération dans les plus brefs délais. (...) »

- par courrier du 07 octobre 2019, le conseil de l'ASBL a communiqué les précisions suivantes à l'organisation syndicale de Monsieur D.:

« (...) Ma cliente me remet copie de votre correspondance du 25/09/2019.

Je vous invite à trouver ci-dessous l'explication des motifs du licenciement tels qu'indiqués par ma cliente dans sa réponse du 26/08/2019.

- *Etablissement de devis trop élevés par rapport à la finalité sociale de l'ASBL à savoir une entreprise de formation par le travail permettant à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer par l'apprentissage d'un métier. Le fait d'établir des devis plus en rapport avec le secteur privé que celui de l'associatif a conduit à un manque flagrant de travail et donc de formation pour les stagiaires à partir de ½ décembre 2018 jusqu'en avril 2019. Cette période d'inactivité a également grevé le budget prévisionnel 2019 établi en concertation avec le responsable financier et au 24/06/19 ma cliente a constaté qu'elle enregistrait un résultat en perte au 31/12/19. Malgré la demande insistante de sa direction demandant de contacter les clients pour lesquels des devis avaient été établis et restaient sans réponse, [Monsieur D.] a refusé de s'exécuter. Après son départ, cette démarche a été effectuée et 80% des clients sondés ont bien mis l'accent sur le côté excessif des devis établis.*
- *Des rapports parfois tendus avec la clientèle : Ma cliente a reçu plusieurs plaintes par mails et par téléphone concernant l'attitude désinvolte et non professionnelle de [Monsieur D.] envers la clientèle. Certains clients allant*

même jusqu'à refuser sa présence sur chantier. Il était très compliqué pour votre affilié d'accepter les remarques de manière générale et de se remettre en question.

- *Manque d'intérêt pour l'ensemble du volet pédagogique ; entre autre par un manque d'implication dans les évaluations des stagiaires (très souvent reportées, annulées, expédiées). [Monsieur D.] considérait trop souvent les stagiaires comme du personnel à part entière et non comme des personnes dans un processus de réinsertion ; manque de souplesse ; d'écoute ; d'empathie. Refus de collaboration avec un CPAS dans le cadre d'un contrat ARTICLE 60. [Monsieur D.] faisait remarquer volontiers que son métier était menuisier et que les tâches administratives inhérentes à la fonction relevaient d'un travail de secrétariat. [Monsieur D.] a postulé pour une fonction alliant le volet économique et pédagogique tel que stipulé dans le profil des fonctions.*
- *Manque d'implication et de confidentialité au sein du comité de direction : [Monsieur D.] n'a jamais amené aucun point à l'ordre du jour des différents comités de direction malgré les demandes systématiques de sa direction. Au vu du caractère confidentiel des comités de direction ; les PV s'y rapportant sont consignés dans un dossier informatique spécifique auquel n'ont accès que la direction et les membres de la coordination. [Monsieur D.] a imprimé à plusieurs reprises des PV qu'il plaçait dans un classeur accessible à toute personne étrangère à son service ; c'est donc ainsi qu'un membre du personnel a pu prendre connaissance du fait qu'il allait être licencié avant même d'avoir été vu par la direction.*
- *Absence d'application de certaines décisions prises par sa hiérarchie directe : malgré l'ordre reçu de sa direction de procéder à la fin de la formation d'un stagiaire ayant atteint ses 2100 heures de formation comme stipulé dans le décret du SPW ; [Monsieur D.] a jugé bon de passer outre la demande de sa direction en voulant garder cette personne en qualité de stagiaire. En cas de contrôle du SPW, cela aurait pu être considéré comme de la main d'œuvre non déclarée mettant ainsi à mal la structure au regard des subsides qui lui sont alloués.*
- *Absence d'application d'une communication claire et saine au sein de l'entreprise : alors que le comité de direction avait entrepris un travail de fond de deux ans avec des intervenants externes pour travailler sur la communication au sein de l'asbl (réunions de travail auxquelles participait [Monsieur D.]), la majorité du personnel en place a fait le constat que [Monsieur D.] avait une fâcheuse tendance à décrédibiliser ses collègues de*

manière générale. Cela a créé un climat malsain ainsi que de la suspicion chez les travailleurs de l'association.

L'ensemble de ces éléments pourra bien entendu être prouvé par différents documents dans l'éventualité où votre affilié entendrait poursuivre judiciairement.

Eu égard à ces éléments, vous comprendrez que ma cliente ne pourra donner suite à votre demande de paiement d'une quelconque indemnité. (...) »

- des correspondances furent encore échangées, sans que les parties parviennent à se mettre d'accord ;
- par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 19 février 2020, Monsieur D. a contesté les modalités de son licenciement ; tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité :
 - que sa demande soit déclarée recevable et fondée et, ce faisant,
 - à titre principal :
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de l'amende civile et forfaitaire de deux semaines de rémunération, pour un montant brut de 1.675,41 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à concurrence de 17 semaines de rémunération, pour un montant total brut de 15.321,07 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier évalués ex aequo et bono à la somme de 2.500,00 euros ;
 - la condamnation de l'ASBL aux entiers frais et dépens de l'instance ;
 - à titre subsidiaire : procéder à la compensation des dépens entre les parties ;
 - à titre infiniment subsidiaire : réduire l'indemnité de procédure ;

- s'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation.
- l'ASBL a quant à elle sollicité que :
 - la demande soit déclarée non fondée ;
 - Monsieur D. soit condamné aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée pour l'ASBL à la somme de 1.320,00 euros.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 24 juin 2021, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable mais non fondée,
- débouté Monsieur D. de ses prétentions,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement,
- condamné Monsieur D. aux dépens, liquidés à 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 21 janvier 2022, Monsieur D. a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses conclusions, il a demandé à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- à titre principal :
 - en condamnant l'ASBL au paiement d'un montant de 1.675,41 euros à titre d'amende civile ;
 - en condamnant l'ASBL au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 15.321,07 euros bruts ;
- à titre subsidiaire et avant dire droit:

- en ordonnant à l'ASBL de produire, sur pied de l'article 877 du Code judiciaire et de l'article 15 du RGPD :
 - l'ensemble des documents relatifs aux chantiers auxquels Monsieur D. a participé pendant son occupation au service de l'ASBL, en particulier l'ensemble des courriels échangés avec les clients potentiels ou confirmés depuis les premiers contacts jusqu'à la finalisation du chantier, l'ensemble des documents qu'il a établis, l'ensemble des rapports de chantiers auxquels il a participé et, plus généralement, l'ensemble des documents relatifs aux chantiers qui le concernent ;
 - les procès-verbaux de l'organe d'administration de l'ASBL au cours desquels son licenciement fut évoqué, discuté et décidé ;
 - le listing clientèle ;
- en condamnant l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et évaluée *ex aequo et bono* à la somme de 2.500,00 euros ;
- en condamnant l'ASBL aux intérêts moratoires, légaux puis judiciaires ;
- en condamnant l'ASBL aux dépens (liquidés, par note de dépens, à la somme de 1.650,00 euros).

2.

Tel que précisé en termes de conclusions, l'ASBL a quant à elle concrètement sollicité:

- que l'appel soit dit non fondé ;
- que le jugement dont appel soit confirmé purement et simplement ;
- que Monsieur D. soit condamné aux entiers frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée, par note de dépens, à la somme de 1.650,00 euros).

3.

Par son arrêt prononcé le 24 avril 2023, la Cour du travail a :

- reçu l'appel,
- dit l'appel non fondé en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour abus de droit de licencier,
- par conséquent, confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a dit ces chefs de demandes non fondés,
- avant dire droit pour le surplus,
 - ordonné la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs de l'arrêt ;

- réservé à statuer pour le surplus (en ce compris les frais et dépens).

La réouverture des débats est motivée comme suit :

« 1. Quant à l'amende civile

1.1. Rappel des principes applicables

1.

En vertu de l'article 4 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (la Cour met en évidence):

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

En vertu de l'article 5 de la même C.C.T. (la Cour met en évidence):

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les **motifs concrets** qui ont conduit à son licenciement. »*

En vertu de l'article 6 :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Enfin, en vertu de l'article 7 de la même C.C.T. :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

2.

La Cour relève que le rapport précédent le texte de la C.C.T. n° 109 met l'accent sur le respect du formalisme imposé (la Cour met en évidence):

« Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, **le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement.** Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. **L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.** (...) »

1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

D'après une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation (Cass., 15 déc. 2022, RG C.21.0485.F, consultable sur le site juportal ; dans le même sens, voy. notamment : Cass., 14 avril 2005, J.L.M.B., 2005, p. 856, obs. G. DE LEVAL et J.T., 2005, p. 659, note

J. VAN COMPERNOLLE ; Cass., 09 mai 2008, inédit, R.G. C.06.0641.F, consultable sur le site juportal):

« Le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable. Il a l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions. »

En l'espèce, la Cour constate que les parties ne se sont pas formellement expliquées, par leurs conclusions, sur la question de savoir si Monsieur D. avait bien envoyé son courrier du 09 juillet 2019 par recommandé, ni sur la question de savoir si la réponse de l'ASBL du 26 août 2019 avait également été envoyée par recommandé.

Or, tel qu'exposé ci-dessus, la C.C.T. n° 109 fait référence, tant pour le travailleur que pour l'employeur, à un courrier recommandé.

Sur interpellation de la Cour, à l'audience publique du 14 février 2023 :

- *le conseil de Monsieur D. a affirmé que la demande du 09 juillet 2019 avait été envoyée par recommandé (et que si la réponse du 26 août 2019 ne l'avait pas été, cela pouvait avoir un impact sur sa demande d'amende civile) ;*
- *le conseil de l'ASBL a quant à lui souligné que la preuve de l'envoi recommandé du 09 juillet 2019 n'était pas déposée ; il a par ailleurs ajouté que s'il ne pouvait affirmer que la réponse du 26 août 2019 avait été adressée par courrier recommandé, cela lui semblait probable ; il a encore précisé que l'absence d'envoi recommandé n'avait été soulevée à aucun stade de la procédure par Monsieur D. (seul le contenu du courrier faisant l'objet de discussions).*

La Cour estime devoir rouvrir les débats pour permettre aux parties de s'expliquer, pièces à l'appui quant à la question de savoir si les courriers précités ont ou non été envoyés par recommandé et sur les conséquences qui en découlent en l'espèce.

Dans l'intervalle, la Cour réserve à statuer à ce propos. »

4.

Par ses conclusions remises au greffe de la Cour le 10 août 2023, Monsieur D. sollicite :

- la condamnation de l'ASBL au paiement de l'amende civile d'un montant de 1.675,41 euros ;
- la condamnation de l'ASBL aux intérêts moratoires légaux puis judiciaires ;

- quant aux dépens d'appel :
 - délaisser à chaque partie ses propres dépens ;
 - à titre subsidiaire : compenser les dépens ;
 - à titre infiniment subsidiaire, fixer l'indemnité de procédure mise à charge de Monsieur D. au minimum légal de 112,50 euros.

A l'audience publique du 14 novembre 2023, le conseil de Monsieur D. a précisé solliciter, à titre subsidiaire (en cas de condamnation aux deux indemnités de procédure), la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal.

Monsieur D. fait notamment valoir que :

- les courriers du 09 juillet 2019 et du 26 août 2019 ont été envoyés par recommandés, dans le respect des délais imposés ;
- le courrier de l'ASBL du 26 août 2019 n'est toutefois pas suffisamment clair et précis quant aux motifs de licenciement ; cette motivation ne répond pas aux exigences de la C.C.T. n° 109 ;
- l'amende civile de deux semaines est due ; le quantum n'est pas contesté par l'ASBL.

5.

Par ses conclusions remises au greffe de la Cour le 21 septembre 2023, l'ASBL sollicite quant à elle :

- la confirmation pure et simple du jugement entrepris ;
- la condamnation de Monsieur D. à prendre en charge les entiers frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidés, dans le chef de l'ASBL, à la somme de 1.650,00 euros.

L'ASBL fait notamment valoir que :

- son courrier du 26 août 2019 a bien été envoyé à Monsieur D. par courrier recommandé ;
- la motivation reprise dans le courrier du 26 août 2019 est suffisante ; aucune amende civile n'est due.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Par son arrêt prononcé le 24 avril 2023, la Cour a déjà reçu l'appel.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'amende civile

1.1. Rappel des principes applicables

1.

En vertu de l'article 4 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

En vertu de l'article 5 de la même C.C.T. (la Cour met en évidence):

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les **motifs concrets** qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les **motifs concrets** qui ont conduit à son licenciement. »*

En vertu de l'article 6 :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Enfin, en vertu de l'article 7 de la même C.C.T. :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de

l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

2.

La Cour relève que d'après le rapport précédant le texte de la C.C.T. n° 109 (la Cour met en évidence):

« Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

***L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste.** L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée. (...). »*

3.

S'agissant du degré de précision que doit revêtir le courrier en réponse de l'employeur, la Cour estime pouvoir se rallier à la position doctrinale suivante (A. FRY, *La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable*, dans *Actualités et innovations en droit social*, 2018, Liège, Anthémis, p. 45 et s.):

« (...) 84. Il est à notre sens important de garder à l'esprit l'objectif poursuivi par les partenaires sociaux. La communication de l'employeur doit consister, a minima, en un aperçu des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, de manière à permettre au travailleur d'apprécier si son licenciement présente ou non un

caractère raisonnable. Il ne faut par ailleurs pas imposer de cadre trop formaliste à l'employeur.

Nous partageons tout à fait le point de vue exprimé par le tribunal du travail de Bruxelles dans plusieurs décisions :

'Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Il n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés.

Par conséquent, une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite.

Par contre, elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées.

(...) 91. Tant le texte de la C.C.T. n° 109 que les commentaires des partenaires sociaux exposent que l'objectif de communication des motifs concrets du licenciement est de permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement. Le seul destinataire de la communication est le travailleur licencié. Il n'est à aucun moment fait référence à la nécessité pour le juge de pouvoir apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés. (...)

92. (...) nous sommes d'avis que c'est à bon droit qu'il a été jugé que 'le fait que les reproches doivent être énoncés de manière concrète n'implique pas que ceux-ci doivent être explicités avec la même précision que dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave. »

1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

Les parties déposent, dans le cadre de la réouverture des débats, la preuve de l'envoi recommandé de leurs courriers respectifs du 09 juillet 2019 et 26 août 2019.

La formalité de l'envoi par recommandé a bien été respectée.

Les délais dans lesquels ces courriers devaient être envoyés ont, aussi, été respectés.

2.

Reste la question de savoir si la réponse de l'ASBL, envoyée par courrier recommandé du 26 août 2019, contient « *les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Pour rappel, par courrier du 26 août 2019 (envoyé par recommandé), l'ASBL a communiqué les motifs suivants de licenciement :

« (...) Le motif de votre licenciement tel que stipulé sur le document C4 de l'ONEM daté du 28 juin 2019 est le suivant : Ne convient pas à la fonction de coordinateur.

Vous n'avez pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches inhérentes à la fonction et ce ; tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques. »

S'il est évident que la mention « *Ne convient pas à la fonction de coordinateur* » est à ce point vague et stéréotypée qu'elle ne peut être considérée comme suffisante au regard des exigences de la C.C.T. n° 109, la suite du courrier de l'ASBL apporte quant à elle une réponse valable à la demande des motifs de licenciement de Monsieur D. En effet, l'ASBL y précise que Monsieur D. n'a pas donné satisfaction, tant dans l'atteinte des objectifs économiques que pédagogiques, liés à sa fonction.

Certes, l'explication est concise. Mais à l'estime de la Cour, cette explication constitue « *un aperçu des motifs* » qui sont à la base du licenciement de Monsieur D., qui est sur cette base en mesure d'en « *apprécier le caractère raisonnable* ».

La Cour relève que Monsieur D. n'a pu être surpris de l'explication fournie :

- le descriptif de fonction stipulé dans l'offre d'emploi à laquelle Monsieur D. a répondu faisait expressément référence à la nécessité d'être « *vigilant à l'atteinte des objectifs visés au niveau pédagogique, formatif et financier* » ;
- les différents procès-verbaux du comité de direction produits (pièces 13 de l'ASBL) font référence aux difficultés de la section menuiserie/isolation liées à un manque de travail ;
- le compte-rendu du conseil d'administration du 02 mai 2019, auquel Monsieur D. était invité, fait également référence à l'absence de gros chantiers, laquelle pose aussi problème au niveau pédagogique.

Au vu des développements qui précèdent, l'appel est déclaré non fondé sur ce point également et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit ce chef de demande non fondé.

2. Quant aux frais et dépens

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, Monsieur D. doit être condamné aux frais et dépens des deux instances.

A l'audience publique du 14 novembre 2023, le conseil de Monsieur D. a précisé solliciter, à titre subsidiaire (en cas de condamnation aux deux indemnités de procédure), la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal.

Monsieur D. fait valoir, en termes de conclusions et pièces à l'appui, qu'il ne dispose que de ressources restreintes, émergeant à la mutuelle.

En application de l'article 1022, al. 3, du Code judiciaire :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

En l'espèce, tenant compte de la capacité financière limitée de Monsieur D., il y a effectivement lieu de réduire l'indemnité de procédure au paiement de laquelle il est condamné à la somme de 937,50 euros pour la première instance et 937,50 euros pour l'appel.

Le jugement est réformé, dans cette mesure.

Le jugement est, par contre, confirmé en ce qu'il a laissé à charge de Monsieur D. la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à Monsieur D. ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Vu l'arrêt prononcé le 24 avril 2023 et les points qui y ont déjà été tranchés,

Dit l'appel non fondé quant à la demande d'amende civile et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit ce chef de demande non fondé,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné Monsieur D. aux frais et dépens de la première instance, et liquidé la contribution visée par la loi du 19 mars 2017 à sa charge à la somme de 20,00 euros ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a liquidé l'indemnité de procédure à charge de Monsieur D. à la somme de 1.320,00 euros ; émendant, liquide l'indemnité de procédure à charge de Monsieur D. (pour l'ASBL) à la somme de 937,50 euros pour la première instance ;

Condamne Monsieur D. aux frais et dépens de la procédure d'appel, liquidés pour l'ASBL à la somme de 937,50 euros à titre d'indemnité de procédure ;

Délaisse à Monsieur D. ses frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame Marie-Noëlle B, Conseillère faisant fonction de Président,
Monsieur Geoffroy D, Conseiller social au titre d'employeur,

Monsieur Jean-Marc G, Conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de Madame Christelle D, Greffier:

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **12 décembre 2023**,

par Mme Marie-Noëlle B, assistée de Mme Christelle D,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier

le Président