

numéro de répertoire <b>2024/951</b>
date du Jugement <b><u>09/02/2024</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 23/ 972/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

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

<p><b>Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE</b></p> <p><b>Jugement</b></p> <p><b><u>Troisième chambre</u></b></p>
--

présenté le
ne pas enregistrer

**En cause :**

Monsieur B (RN: ), domicilié au PORTUGAL, à  
L, faisant élection de domicile en l'étude  
de son conseil Maître Clément R. ; avocat, à 4020 LIEGE, c  
24.

Partie demanderesse, représentée par Maître Clément R. ; avocat  
précité.

**Contre :**

La FONDATION B DE C, dont le siège social est établi place  
Saint-Paul, à 4000 LIEGE, inscrite à la BCE sous le n° 0764.922.105.

Partie défenderesse, représentée par Maître Muriel G. ; avocate, à 1190  
FOREST,

**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 28 mars 2023 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 16 mai 2023 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 juin 2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 25 août 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 septembre  
2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 octobre  
2023 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 23  
novembre 2023 ;
- 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 12 janvier  
2024.

Vu l'absence de conciliation des parties.

**I. FAITS**

Monsieur Pedro José B (également appelé Monsieur J P C) par les parties  
et dénommé ci-dessous Monsieur B est un danseur professionnel de renommée  
internationale.

LA FONDATION B DE C, ci-dessous LA FONDATION, est une fondation d'utilité  
publique constituée par acte notarié du 30 novembre 2020 par Madame B : C et

par son compagnon, Monsieur D O

Selon l'article 4 de son acte de constitution, LA FONDATION a pour but désintéressé :

*« l'enseignement de la danse classique et contemporaine au plus haut niveau à des enfants doués, quels que soient leur origine, milieu social et culture ; (sic)  
L'enseignement de la danse sera couplé à l'enseignement secondaire avec internat ; la formation et participation à des concours internationaux donnant à la Belgique une image internationale rayonnante par des activités originales : expositions, concerts, conférences, spectacles de danse, ateliers pour enfants, rencontres d'artistes, ... ».*

LA FONDATION a créé la M BALLET SCHOOL qui s'est implantée Place Saint-Paul à 4000 Liège et a ouvert ses portes le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

En vue de l'ouverture de cette école, LA FONDATION engage Monsieur B en qualité de CEO-Directeur artistique de la M BALLET SCHOOL à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Un contrat de travail est signé à cet effet dès le 28 mai 2021.

L'article 1 définit la fonction de Monsieur B

Le 29 novembre 2021, les parties signent un avenant au contrat de travail, selon lequel l'article 1 précité est remplacé. Il est ainsi prévu qu'à partir du 29 novembre 2021, Monsieur B exercera exclusivement la fonction de Directeur artistique de la M BALLET SCHOOL et qu'il n'exercera donc plus la fonction de CEO.

Le 29 mars 2022, les parties se rencontrent et à l'issue de cette rencontre, LA FONDATION notifie à Monsieur B par courrier recommandé et électronique son licenciement avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines.

A titre de motivation du licenciement, cette lettre évoque, sans plus de précision, « les divergences de vue sur la nature de la mission confiée au Directeur Artistique » et la façon dont Monsieur B a exécuté les tâches confiées.

Par une seconde lettre du 29 mars 2022, LA FONDATION formule à l'égard de Monsieur B une proposition visant à aménager la fin des relations contractuelles.

La proposition de LA FONDATION est, en résumé :

- De définir ensemble une communication adéquate concernant la fin de la fonction de Directeur artistique de Monsieur B ;
- De continuer une collaboration sous une autre forme du 10 mai 2022 au 31 août 2022, Monsieur B intervenant désormais comme conseiller technique sous statut d'indépendant, à raison de 4 heures par semaine rémunérées moyennant 400,00 € par semaine.

Dans cette lettre, LA FONDATION indique que « cette sortie en douceur permettrait ainsi de préserver tant la réputation de l'école que la vôtre dans le milieu de la danse dans un souci de respect partagé par les deux parties ».

Le certificat de chômage C4 est établi le 29 mars 2022. Il mentionne à titre de motif du chômage « ne convient pas pour le travail demandé ».

Par courrier recommandé du 30 mars 2022, Monsieur B demande à LA FONDATION de lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, en application de la CCT n°109.

Par courrier du 30 mars 2022 également, le conseil de Monsieur B conteste le licenciement de celui-ci, qu'il qualifie d'abusif et invite LA FONDATION à faire choix d'un conseil afin de s'entendre sur une indemnisation amiable. Il ajoute que « *la proposition formulée par vos soins de poursuivre le contrat de mon client en tant qu'indépendant jusqu'au 31 août 2022 afin que la M BALLET SCHOOL puisse continuer de bénéficier du rayonnement international [de Monsieur B] jusqu'à son ouverture n'est pas sérieuse et est même en totale contradiction avec le licenciement avec effet immédiat, justifiant d'autant plus son caractère abusif.* »

Par un e-mail officiel du 19 avril 2022 adressé au conseil de Monsieur B, le conseil de LA FONDATION répond tant à la demande de motivation de Monsieur B du 30 mars 2022 qu'à la lettre de son conseil du même jour.

LA FONDATION indique, à titre de motifs du licenciement, que malgré la modification de fonction convenue le 29 novembre 2021, LA FONDATION a dû constater que Monsieur B n'était pas en mesure d'assurer sa fonction de Directeur Artistique.

A cet égard, elle invoque trois griefs :

- Une collaboration proactive et sereine avec les autres organes de l'école n'a pas pu s'instaurer ;
- Monsieur B a assumé ses tâches sans en rendre compte, empêchant ainsi une supervision par le Comité de Direction, et a refusé de partager les informations recueillies dans l'accomplissement de sa mission ;
- Monsieur B a colporté de manière négative auprès de partenaires externes et de collaborateurs de l'école les divergences de vue rencontrées sur l'organisation et la gestion concrète de l'école, en usant de l'autorité liée à son titre.

Par e-mail officiel du 26 avril 2022, le conseil de Monsieur B conteste la position de LA FONDATION, considérant en résumé que Madame DE C et Monsieur C ont outrepassé leur rôle et ont empiété sur la fonction de Monsieur B, celui-ci n'ayant du reste accepté la modification de sa fonction que parce qu'il n'avait pas d'autre choix.

Il reproche en outre à LA FONDATION la communication dès le 2 avril 2022 sur le site internet de la M BALLET SCHOOL de la rupture du contrat de Monsieur B et en demande le retrait immédiat, considérant qu'elle est infamante.

Une menace de procédure en référé est formulée par le conseil de Monsieur B, par e-mail officiel du 2 mai 2022 si le communiqué litigieux n'est pas retiré.

Le conseil de LA FONDATION y répond par un refus le 3 mai 2022, précisant que ce communiqué n'est pas infamant, ne faisant qu'annoncer factuellement la fin du contrat de Monsieur B et la nomination d'un Directeur artistique *ad interim*.

Les parties ne font pas état de l'introduction d'une quelconque action en référé.

Monsieur B introduit la présente procédure par requête déposée le 28 mars 2023 devant le Tribunal de céans.

## II. OBJET DES DEMANDES

L'indemnité compensatoire de préavis payée par LA FONDATION ne fait pas l'objet de contestation.

Monsieur B demande au Tribunal de :

- dire que son licenciement est manifestement déraisonnable et abusif ;
- condamner LA FONDATION à lui payer la somme de 4.969,44 € brut à titre d'amende civile prévue par l'article 7 de la CCT n°109 ;
- condamner LA FONDATION à lui payer la somme de 42.240,24 € brut à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la CCT n°109 ;
- condamner LA FONDATION à lui payer la somme de de 12.543,27 € à titre de dommage moral et matériel en réparation de l'abus de droit commis par LA FONDATION ;
- condamner LA FONDATION aux dépens et aux intérêts au taux légal sur les sommes précitées depuis la date de la requête.

## III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

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

## IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

### IV.1. AMENDE CIVILE

#### 1. Rappel des principes

L'article 5 de la CCT n° 109 stipule que :

*« 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. »* (c'est le Tribunal qui souligne)

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. »*

Des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement<sup>1</sup>.

Admettre des formulations stéréotypées ou abstraites reviendrait en effet à ôter toute utilité à

<sup>1</sup> Voy. C. trav. Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, J.T.T., 2018, 25

l'obligation de motivation prévue par la CCT n° 109.

L'énonciation du ou des motifs doit, au contraire, être suffisamment claire et précise afin de permettre au travailleur de connaître effectivement les raisons de son licenciement.

L'article 7 dispose ensuite que :

*« § 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. »*  
(c'est le Tribunal qui souligne)

## **2. Application dans les faits**

Il n'est pas contesté en l'espèce et il est admis par la jurisprudence et la doctrine que la communication des motifs concrets du licenciement peut être réalisée par le mandataire de l'employeur<sup>2</sup>. La communication réalisée par les soins du conseil de LA FONDATION ne pose donc pas de difficulté.

En revanche, la communication par e-mail alors que la CCT n°109 impose l'usage d'un courrier recommandé est contestée par Monsieur Bf. Il considère que l'indemnité prévue à l'article 7 §1<sup>er</sup> de la CCT n° 109 du Conseil National du travail lui est due parce que les motifs de son licenciement ne lui ont pas été adressés par courrier recommandé.

LA FONDATION considère, au contraire, que l'e-mail officiel de son conseil a atteint l'objectif visé par la CCT n°109, à savoir informer le travailleur des motifs de son licenciement et qu'elle a donc rempli ses obligations.

Le Tribunal ne peut suivre cette position.

L'envoi des motifs concrets par l'employeur (ou son conseil) par e-mail ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT n°109 et doit donner lieu au paiement de l'amende civile de 2 semaines de rémunération<sup>3</sup>.

En effet, il se déduit des dispositions précitées (et en particulier des termes soulignés par le Tribunal) que tout non-respect de l'article 5 est sanctionné par le paiement de l'amende civile forfaitaire.

---

<sup>2</sup> L. BERTRAND, « La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Cinq années d'application de la CCT n°109*, ouvrage coll. sous la dir. Scientifique de Ch-E CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, p. 77.

<sup>3</sup> Dans le même sens, voy. Trib. Trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, RG n°18/161/A ; Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 4 octobre 2019, RG n° 18/2904/A ; Trib. Trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 24 octobre 2019, RG n°16/306/A, cités par L. BERTRAND, « La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Cinq années d'application de la CCT n°109*, ouvrage coll. sous la dir. Scientifique de Ch-E CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, p. 77.

L'article 7 §2 exclut uniquement l'application de l'amende civile dans l'hypothèse où préalablement à la demande du travailleur, l'employeur a spontanément communiqué les motifs concrets du licenciement.

En imposant ainsi à l'employeur d'envoyer les motifs par courrier recommandé, la CCT n° 109 crée un équilibre entre d'une part les obligations formelles auxquelles le travailleur doit se conformer pour bénéficier des effets de la CCT n° 109 et d'autre part, les formalités imposées à l'employeur lorsqu'il répond à la demande du travailleur.

Le rapport des partenaires sociaux précédant la CCT n°109 est éclairant concernant leur intention.

*Il mentionne que « 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. »*

Ce n'est donc que dans l'hypothèse où il communique spontanément les motifs du licenciement au travailleur qu'aucun formalisme particulier n'est imposé à l'employeur. En revanche, s'il répond à une demande formelle du travailleur, il doit respecter également un certain formalisme, à savoir l'envoi par courrier recommandé.

En l'espèce, contrairement à ce qu'elle indique, LA FONDATION n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement avant que Monsieur B ne lui en fasse la demande.

En effet, les motifs invoqués dans la lettre de licenciement, à savoir « *nos divergences de vue sur la nature de la mission confiée au Directeur Artistique* » et « *la façon dont vous avez exécuté les tâches confiées* » ne sont pas suffisamment précis et concrets pour répondre aux exigences de la CCT n°109.

Ces mentions ne permettent pas à Monsieur B de savoir concrètement ce qui lui est reproché ni en quoi il n'a pas satisfait aux attentes.

La mention dans le certificat de chômage C4 qu'il ne convient pas pour le travail demandé est également trop vague.

LA FONDATION devait donc se conformer au prescrit de l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> de la CCT n°109 pour répondre à la demande formelle de motivation de Monsieur B

Il importe peu que Monsieur B ait bien reçu, par l'intermédiaire de son conseil, la communication des motifs de son licenciement. La forme prescrite par l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> de la CCT n°109 n'a pas été respectée et l'article 7 §1<sup>er</sup> est clair quand aux conséquences qui en découlent.

L'article 5.30 du Nouveau Code civil qui est invoqué par LA FONDATION ne permet pas non plus de considérer que l'e-mail de son conseil a valablement remplacé le formalisme du courrier recommandé imposé par l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> de la CCT n°109.

En effet, cette disposition concerne le processus de formation des contrats. Elle est sans le moindre lien avec la problématique soumise au Tribunal.

La demande d'une amende civile de deux semaines de rémunération est donc fondée.

LA FONDATION doit être condamnée à payer à Monsieur B , la somme de 4.969,44 € brut, le calcul de ce montant n'étant pas contesté.

## **IV.2. INDEMNITE DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE**

### **1. Rappel des principes**

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

*« 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. »*

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il révèle l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

*« 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. »*

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable <sup>4</sup>.

2.

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. »*

Par conséquent, lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la CCT n° 109, il assume entièrement la charge de la preuve. Il doit donc démontrer les motifs du licenciement qu'il invoque et démontrer que le licenciement fondé sur de tels motifs n'est pas manifestement déraisonnable<sup>5</sup>.

## 2. Application dans les faits

Selon les explications de LA FONDATION, le licenciement de Monsieur B est fondé sur les trois motifs suivants :

- absence de collaboration avec les membres du Conseil d'administration dans le processus de recrutement des professeurs ;
- absence de partage des informations ;
- expression d'appréciations négatives sur le fonctionnement de l'école en interne et en externe.

Ces motifs sont manifestement en lien avec la conduite du travailleur.

Cette condition ne pose donc pas de difficulté.

Il y a donc lieu pour le Tribunal de s'attacher à vérifier les deux autres conditions énoncées ci-dessus, soit :

- déterminer si les motifs invoqués sont démontrés ;

<sup>4</sup> Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable »*, in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

<sup>5</sup> Dans le même sens, voy. S. GILSON et Ch. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, 5 ans d'application de la C.C.T. n° 109*, ouvrage collectif sous la direction de Ch.-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, pp. 135-136 et la jurisprudence citée.

- déterminer s'ils pouvaient amener un employeur normal et raisonnable à procéder au licenciement.

A titre de préambule, il y a lieu d'éclaircir la question des fonctions exercées par les différents protagonistes car l'origine du conflit réside manifestement dans l'impossibilité dans laquelle les parties se sont trouvées de s'entendre sur l'étendue exacte du rôle à jouer par Monsieur B et sur la marge de manœuvre qui devait lui être laissée à cet effet par LA FONDATION.

A. Préambule : fonction de Monsieur B , de Madame DE C et de Monsieur C !

Monsieur B considère qu'il devait disposer d'un large pouvoir décisionnel et que Madame DE C et Monsieur C n'ont cessé de critiquer ses décisions, de les modifier unilatéralement et qu'ils ont finalement réduit son champ d'action, notamment en lui retirant la fonction de Directeur général.

LA FONDATION évoque de son côté un manque de collaboration de Monsieur B et une impossibilité de dialoguer avec lui car il prenait toute suggestion comme une ingérence intolérable, une attaque personnelle ou une remise en cause de ses compétences artistiques.

Selon LA FONDATION, c'est de commun accord que la fonction de Directeur général a été retirée à Monsieur B en novembre 2021.

Force est de constater, en effet, que Monsieur B a signé l'avenant au contrat de travail qui modifie sa fonction et qui, par ce fait, lui retire la fonction de Directeur général.

Rien ne permet de considérer que son consentement fut vicié. Monsieur B se contente d'indiquer qu'il n'a eu d'autre choix que d'accepter car il avait déménagé à Liège pour cet emploi et qu'il aurait été licencié s'il n'avait pas accepté la modification de sa fonction.

Ce faisant, il n'identifie (et *a fortiori* ne démontre) aucun vice de consentement légalement prévu. Il n'a du reste formulé aucune demande d'annulation de cet avenant.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer qu'à partir du 29 novembre 2021, Monsieur B exerce exclusivement la fonction de Directeur Artistique, telle qu'elle est définie à l'article 1 de l'avenant au contrat de travail.

A partir de cette date, la fonction de Directeur général est exercée par Monsieur C

Or il résulte notamment de l'article 1 de l'avenant au contrat de travail que le Directeur Artistique « *fait partie du Comité de Direction, dirigé par le Directeur général (ou Administrateur-délégué ou CEO)* » et qu'il est « *sous l'autorité du directeur général et participe aux réunions du comité de direction constitué des directeurs (financier, administratif, Quand on danse I, communication, etc.)* ».

Il faut en outre avoir égard au rôle joué par le Conseil d'administration (composé de Madame DE C ; présidente, et de Monsieur C <sup>6</sup>) qui est l'organe d'administration et de représentation de LA FONDATION (articles 5 et 11 de l'acte constitutif).

Les fonctions de chacun étant précisées, les trois motifs de licenciement invoqués par LA

---

<sup>6</sup> Cf l'acte constitutif de la FONDATION

FONDATION seront examinés successivement ci-dessous.

B. Absence de collaboration avec les membres du Conseil d'administration dans le processus de recrutement des professeurs

LA FONDATION démontre l'exactitude de ce motif.

Ainsi, le refus de Monsieur B de la moindre intervention de Madame DE C ou de Monsieur C dans le processus d'engagement des professeurs est démontré par l'e-mail qu'il a adressé à Madame DE C le 14 mars 2022.

Il écrit ainsi notamment : « (...) vous violez mes fonctions en m'écartant des réunions finales de recrutement, alors que je suis responsable dudit recrutement (...) ».

Or il résulte sans aucun doute des e-mails de Madame DE C du 20 février 2022 et de Monsieur C du 17 mars 2022 que ceux-ci entendaient uniquement assurer la dernière interview avec les professeurs de danse sélectionnés par Monsieur B, avant la signature du contrat de travail.

Madame DE C précisait ainsi sans ambiguïté : « Pour les futurs engagements, il faudra ne pas donner comme acquis l'engagement de la personne avant que nous ayons pu l'interviewer et donner notre avis.

*Je m'explique : au début de l'interview, vous nous avez présenté Salomé directement comme quelqu'un d'engagé, ce qui ne nous a laissé aucun pouvoir de décision, alors que le but de cet interview est une dernière étape avant de confirmer l'engagement et de signer le contrat. Ceci n'est surtout pas à prendre personnellement car je dirais la même chose à n'importe quel autre Directeur Artistique : dans ce genre d'entretien final, il n'est pas utile que vous soyez présent, la future employée devrait pouvoir répondre à un dernier interview face à son employeur. »*

Monsieur C précisait également sans ambiguïté « En proposant d'être associés de manière très marginale dans le cadre du processus de recrutement en effectuant une interview finale avant la signature du contrat, ils nous apparaît qu'en notre qualité d'Administrateur délégué et de présidente, nous n'empiétons en rien sur vos prérogatives de Directeur Artistique ».

LA FONDATION n'entendait donc nullement priver Monsieur B de sa fonction de recrutement.

Contrairement à ce que soutient Monsieur B, il n'était pas illégitime dans le chef du Directeur général et du conseil d'administration, de vouloir rencontrer seuls, en fin de processus de recrutement, les membres du personnel que LA FONDATION s'apprêtait à engager sur base de la sélection opérée par Monsieur B. Ce faisant, ils n'ont pas privé Monsieur B de sa fonction de recruteur.

En effet, en vertu de l'acte constitutif, le conseil d'administration (valablement représenté par le Président, par un administrateur désigné par le président ou par deux administrateurs) représente la FONDATION vis-à-vis des tiers et peut déléguer sa gestion journalière au Directeur général (lequel est qualifié d'administrateur-délégué lorsqu'il est également membre du conseil d'administration).

C'est donc Madame DE C et/ou Monsieur C, eu égard à leurs fonctions respectives telles que précisées ci-dessus, qui représentent LA FONDATION, qui engagent

formellement les membres du personnel et qui signent donc les contrats de travail.

Contrairement à ce qu'il soutient, Monsieur B ne pouvait donc pas légitimement s'offusquer de cette demande de son employeur et s'y opposer.

Au regard de ce qui précède, ce grief de LA FONDATION est démontré et n'est pas manifestement déraisonnable.

Il n'est en effet ni anormal ni déraisonnable pour un employeur de ne pas accepter d'être privé d'un certain pouvoir de supervision sur le travail d'un de ses travailleurs, serait-ce un Directeur Artistique disposant d'une certaine autonomie.

### C. Absence de partage des informations

LA FONDATION démontre également que Monsieur B ne partageait pas les informations malgré ses demandes à cet égard.

Ainsi, les PV des réunions du 7 décembre 2021 et du 22 février 2022 font état sans ambiguïté des demandes de LA FONDATION et de la réticence de Monsieur B à s'y conformer.

Alors que la demande lui avait clairement déjà été faite lors de la réunion du 7 décembre 2021, le PV de la réunion du 22 février 2022 relate :

*« Aucune trace des avancées de Pedro.*

*Après 6 mois, pas de traces de vos avancées : contacts, rapports, idées, nouvelles, plan d'enseignement, planning des mois à venir. Comment on fait pour si .... ? Mise en danger de l'école que nous ne pouvons pas nous permettre.*

*Pedro n'est pas d'accord avec mes inquiétudes. Il dit avoir mis 3 documents sur le share point. Nous trouvons que c'est vraiment trop peu. Que personne ne pourrait reprendre sa place s'il tombait malade (ou autre). Tout est dans sa tête dit-il et si cela dérange Damien, c'est son problème. Et s'il y a un souci, nous n'aurons qu'à nous débrouiller. Le ton monte.*

*Damien redemande que tout soit écrit sous forme de draft ou autre afin de laisser des traces, comme le reste de l'équipe le fait de manière naturelle (...)*

*Après une discussion houleuse, Pedro accepte de documenter les idées qu'il a pour la M : planning des mois à venir, simulation en fonction de 60 ou 70 élèves, contacts, rapports, idées, nouvelles, plan d'enseignement, etc... »*

LA FONDATION soutient que malgré cette mise au point claire, Monsieur B a ensuite refusé de partager les informations, indiquant à plusieurs reprises que « tout est dans sa tête ».

Monsieur B soutient de son côté que le délai entre cette mise au point et son licenciement intervenu le 29 mars 2022 ne lui a pas laissé le temps de faire le nécessaire et qu'en toute hypothèse, LA FONDATION avait déjà pris la décision à ce moment de le licencier puisqu'elle évoquait déjà la nécessité de pouvoir le remplacer.

Le Tribunal ne peut souscrire à ce point de vue. Monsieur B a en effet disposé de plus d'un mois pour satisfaire à la demande légitime de son employeur.

Il reconnaît à tout le moins implicitement qu'il ne l'a pas fait.

Compte tenu de l'ouverture annoncée de l'école le 1<sup>er</sup> septembre 2022 (soit 6 mois plus tard), l'écoulement de plus d'un mois complémentaire n'est pas négligeable et a pu raisonnablement contribuer à la décision de LA FONDATION de mettre fin au contrat de Monsieur B.

Contrairement à ce que soutient Monsieur B..., le fait pour LA FONDATION d'évoquer l'éventualité de devoir le remplacer s'il tombait malade ne démontre pas qu'elle avait déjà pris la décision de s'en séparer.

La difficulté, voire l'incapacité, de Monsieur B... à collaborer avec les autres membres de LA FONDATION est enfin également démontrée par l'attestation circonstanciée du 19 avril 2022 de Madame V..., Cheffe de projet M... BALLET SCHOOL.

Cette incapacité ou ce manque de volonté de Monsieur B... à partager ses informations et en définitive à collaborer avec une équipe a raisonnablement pu justifier son licenciement.

D. Expression d'appréciations négatives sur le fonctionnement de l'école en interne et en externe.

Contrairement à ce que soutient la FONDATION, il ne peut être reproché à Monsieur B... d'avoir fait part de certaines informations (du reste limitées) à Madame S., Directrice de l'École du Ballet National du Canada (Toronto).

En effet, il résulte de l'attestation de cette dernière qu'elle a, elle-même, pris contact avec Monsieur B... après que Madame DE C... et Monsieur C... lui aient indiqué par e-mail qu'ils n'étaient pas satisfaits de Monsieur B... Madame S. précise du reste que Monsieur B... n'est pas entré dans les détails de ses différends avec LA FONDATION et qu'elle n'a pas cherché à en savoir davantage.

Contrairement à ce que soutient la FONDATION, il n'est pas non plus démontré que c'est à cause d'éventuelles critiques ou dépréciations de Monsieur B... que Madame S. a décidé de ne plus apporter son support à la M... BALLET SCHOOL. Il résulte en effet de l'attestation de Madame S. du 25 mai 2022 et de son e-mail du 19 mars 2022 que c'est la décision de LA FONDATION de se séparer de Monsieur B... qui est à l'origine de cette décision et non d'éventuelles critiques émises par celui-ci. Madame S. indique en effet qu'elle souhaitait d'abord connaître le nom du successeur de Monsieur B... et apprendre à mieux connaître l'organisation et les projets de la M... BALLET SCHOOL avant de décider de lui apporter son soutien. Cette allégation est parfaitement plausible. Si l'École du Ballet National du Canada avait accepté de soutenir la M... BALLET SCHOOL en raison de la renommée de Monsieur B..., il n'est pas anormal qu'elle ait mis sa décision en suspens suite au départ de celui-ci.

En revanche, l'attestation de Madame W... démontre que Monsieur B... s'est ouvert auprès de celle-ci, à plusieurs reprises, des difficultés rencontrées avec Monsieur C... et Madame DE C... et l'a mise dans l'embarras en faisant preuve de négativisme à l'égard de certaines facettes du projet et des dirigeants de LA FONDATION. Madame W... évoque l'inconfort dans lequel elle s'est retrouvée notamment lors de séjours à Rome et à Zurich en compagnie de Monsieur B... au cours desquels elle a été confrontée à des conflits de loyauté impactant l'exercice de sa fonction.

Contrairement à ce que soutient Monsieur B..., cette attestation conforme aux exigences du Code judiciaire et émanant d'une photographe indépendante (et non subordonnée à LA FONDATION) est probante et démontre qu'à tout le moins à l'égard de Madame W..., Monsieur B... a véhiculé une image négative de LA FONDATION et de son fonctionnement.

Ce seul reproche ainsi circonscrit n'aurait pu isolément constituer un motif raisonnable de mettre fin au contrat de travail.

En revanche, couplé aux motifs évoqués ci-dessus et dûment démontrés, il termine de démontrer que la FONDATION n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 en procédant au licenciement de Monsieur B

Le fait que Madame DE C et Monsieur C aient vanté les qualités artistiques de Monsieur B et l'aient félicité à cet égard dans divers e-mails ne change rien à ce qui précède. Ce ne sont pas les compétences et qualifications artistiques de Monsieur B qui sont à l'origine de son licenciement mais ses capacités à collaborer avec une équipe dans le cadre mis en place par LA FONDATION.

Dans ces conditions, Monsieur B doit être débouté de sa demande d'une indemnité fondée sur la CCT n° 109.

Il n'y a donc pas lieu de s'interroger sur la possibilité de cumuler cette indemnité avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Cette dernière demande sera envisagée ci-dessous

### **IV.3. ABUS DE DROIT DE LICENCIER**

#### **1. Rappel des principes**

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, et sur la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, étant entendu que selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts<sup>7</sup>. Ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'attribution de ces dommages-intérêts

#### **2. Application dans les faits**

Monsieur B soutient que LA FONDATION avait déjà pris la décision de le licencier avant la réunion du 29 mars 2022, qu'elle n'a laissé place à aucune négociation et qu'elle a pris soin d'attendre qu'il termine ses auditions de nouveaux étudiants en Allemagne et en Italie pour lui annoncer son licenciement.

---

<sup>7</sup> Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 Juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

Monsieur B n'apporte toutefois pas le moindre commencement de preuve de ces allégations.

Monsieur B soutient en outre que l'annonce de la nomination d'un nouveau Directeur Artistique *ad interim* par LA FONDATION aurait pu lui porter préjudice, d'autant que cette information est parvenue à la connaissance du Directeur de la New Zealand School of dance qui lui a conseillé de demander la modification de cette annonce.

Selon le contenu du courrier du conseil de Monsieur B du 26 avril 2022, non contesté sur ce point, le texte publié sur le site internet de la M BALLET SCHOOL mentionnait :

« [O. P.], ancien Premier Danseur de l'Opéra de Paris et Maître de l'Opéra Ballet Vi , a été nommé Directeur Artistique *ad interim* ce 1<sup>er</sup> avril 2022.

*Cette nomination fait suite à la décision de mettre fin au contrat de P .*

*Monsieur [P.] assurera la transition permettant aux Fondateurs de l'institution de choisir, parmi les nombreux candidats, le Directeur Artistique garantissant les valeurs d'excellence bienveillance et collaboration qui portent leur vision et leur ambition indéfectibles.*

(...) »

Monsieur B ne démontre pas que cette annonce serait fautive.

D'une part, cette annonce constitue un exposé purement factuel de la situation, sans la moindre appréciation négative ou critique au sujet de Monsieur B .

D'autre part, LA FONDATION avait expressément proposé par lettre du 29 mars 2022 à Monsieur B de s'entendre sur une communication vis-à-vis des tiers qui convienne à chaque partie et qui soit respectueuse des intérêts de chacun, couplée à une prolongation de leur collaboration sous une autre forme. Monsieur B a refusé cette proposition purement et simplement par l'intermédiaire de son conseil le 30 mars 2022. Il n'a formulé aucune contre-proposition ou émis aucune suggestion concernant cette communication aux tiers de la situation alors qu'une perche lui était manifestement tendue à cet égard.

Il ne peut donc reprocher à LA FONDATION d'avoir communiqué sur ce point de façon unilatérale et sans le concerter, sur le site internet de la M BALLET SCHOOL.

Il était légitime pour LA FONDATION d'informer les étudiants, professeurs et partenaires de la future école de ce changement de Directeur Artistique.

Aucune publicité excessive n'a été donnée à cette information puisqu'elle n'a été publiée que sur le site de l'école. Ce n'est que par ce biais que le Directeur de la New Zealand School of dance a pris connaissance de cette information.

Aucune faute n'est donc démontrée dans le chef de LA FONDATION.

Monsieur B ne soutient du reste pas que cette annonce de LA FONDATION lui a causé un préjudice. Il souligne uniquement qu'elle aurait pu lui porter préjudice. Aucun dommage en lien causal avec cette prétendue faute de LA FONDATION n'est donc invoqué ni *a fortiori* démontré.

Le Tribunal estime donc que Monsieur B ne fait pas la preuve de l'exercice abusif par LA FONDATION de son droit de licencier.

Surabondamment, le Tribunal souligne que le préjudice moral et matériel qu'invoque Monsieur B est en lien causal avec son licenciement et non avec les fautes (évoquées ci-dessus) que Monsieur B impute à LA FONDATION.

En effet, il invoque à titre de préjudice le fait qu'il a quitté un poste de Directeur d'école à Munich et qu'il a déménagé en Belgique, loin de ses proches et de ses repères pour un projet qui a été interrompu brutalement et rapidement, et qu'il a donc dû redéménager et rechercher un autre emploi, n'ayant aucune autre raison de rester vivre en Belgique.

Ces désagréments, contrariétés et embarras tant moraux que matériels sont certes incontestables, mais ils ont été causés par le licenciement lui-même et non par une prétendue publicité fautive qui aurait été donnée à ce licenciement.

Or conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation rappelée ci-dessus, ce préjudice en lien causal avec le licenciement est déjà réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Rien ne justifie que des dommages et intérêts complémentaires soient accordés à Monsieur B

Monsieur B est donc débouté de cette demande.

#### **IV.4. DEPENS**

En vertu de l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le Juge si les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande.

Monsieur B obtient gain de cause sur sa demande d'une amende civile de 4.969,44 € mais succombe sur les autres chefs de demande d'un montant total de 54.783,51 €.

Il y a lieu en conséquence de condamner Monsieur B au paiement d'une indemnité de procédure en faveur de la FONDATION mais de la fixer à la somme de 2.775,00 € (3.750 €<sup>8</sup> - 975 €<sup>9</sup>).

#### **DECISION DU TRIBUNAL**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

**Dit la demande recevable et partiellement fondée ;**

**Condamne LA FONDATION BENJAMINE DE Cl à payer à Monsieur B la somme de 4.969,44 € brut à titre d'amende civile, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 28 mars 2023 ;**

**Déboute Monsieur B du surplus de sa demande ;**

<sup>8</sup> Montant de l'indemnité de procédure pour les affaires dont l'enjeu se situe entre 40.000,01 € et 60.000,00 €

<sup>9</sup> Montant de l'indemnité de procédure pour les affaires dont l'enjeu se situe entre 2.500,01 € et 5.000,00 €

Condamne Monsieur B , aux dépens, soit :

- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide Juridique de deuxième ligne : 24,00 € (déjà payée)
- l'indemnité de procédure en faveur de LA FONDATION B DE C : 2.775 €.

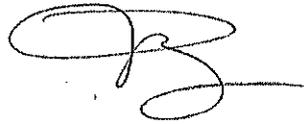
Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie B,	Juge président la chambre
Cédric A,	Juge social à titre d'employeur
Marc V,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,



Le Président,



Le jugement n'étant pas signé par Monsieur le juge social M. V L qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire).

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

**Le VENDREDI NEUF FEVRIER 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,

