N° d'ordre

Numéro du répertoire **2022 /**
R.G. Trib. Trav. **19/1794/A**
Date du prononcé **9 septembre 2022**
Numéro du rôle **2021/AL/458**
En cause de : **A.G.I.S.C.C.J. asbl** **C/** **D**

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 J

Arrêt

Contradictoire
Réouverture des débats

* Contrat de travail – modération salariale – nouvelle CCT sectorielle – nulle / inapplicable au-delà de la marge maximale en vigueur – réouverture des débats pour détermination de la marge maximale applicable en l'espèce – licenciement manifestement déraisonnable – constitutionalité de la CCT n° 109 – communication des motifs par l'employeur par courriel non conforme – amende civile – licenciement représailles (non) – Loi 26 juillet 1996 (art. 8 et 9) – CCT n° 119 – Loi 26 décembre 2016 (art. 38) – CCT 20 février 2017 (CP 329) – CCT n° 109 (art. 4, 7 et 8)

COVER 01-00002874816-0001-0042-01-01-1

EN CAUSE :

<u>l'ASBL ASSOCIATION DE GESTION DES INSTALLATIONS SPORTIVES ET CULTURELLES DE LA COMMUNE DE JUPRELLE</u>, BCE 0478.167.735, dont le siège social est établi à 4450 JUPRELLE, Rue du Chainay, 61,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « **l'ASBL** »,
ayant comparu par ses conseils Maître Dominique DRION et Maître Julien BONAVENTURE, avocats à 4000 LIEGE, Rue Hullos 103-105,

CONTRE :

<u>Monsieur Lionel D</u> [redacted]
43,
partie intimée au principal, principale sur incident, ci-après dénommée « **Monsieur D** »,
ayant comparu en personne et assisté de son conseil Maître Sébastien NINANE, avocat à 4000 LIEGE, Rue des Augustins 32 ;

∴

I. <u>INDICATIONS DE PROCEDURE</u>

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 25 juin 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6e Chambre (R.G. 19/1794/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 31 août 2021 et notifiée à Monsieur D par pli judiciaire le 9 septembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 octobre 2021 ;
- l'ordonnance du 27 octobre 2021 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 mars 2022 ;

- les conclusions et les « *secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel* » de l'ASBL remises au greffe de la Cour respectivement les 1er février 2022 et 30 mai 2022, et son dossier de pièces remis le 2 mars 2022 ;
- les « *conclusions additionnelles et de synthèse d'appel* », les « *secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel* » et les (secondes) « *secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel* » de Monsieur D remises au greffe de la Cour respectivement les 15 février 2022, 27 avril 2022 et 14 juin 2022, et ses dossiers de pièces remis respectivement les 15 février 2022, 14 juin 2022 et 20 juin 2022.

2. Les parties ont été entendues à l'audience publique du 20 juin 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. L'ASBL est une ASBL communale, qui gère les installations sportives de la commune de J.

Elle est subventionnée à cet effet par la Communauté française, en application du décret du 27 février 2003 organisant la reconnaissance et le subventionnement des centres sportifs locaux et des centres sportifs agréés, et bénéficie également du soutien financier de la commune de J.

4. Monsieur D est entré au service de l'ASBL le 16 août 2002 dans les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, en qualité d' « *animateur – gestionnaire de hall de sports* » (cf. intitulé du contrat produit par Monsieur D en pièce n° 1 de son dossier).

5. Selon l'article 7 de ce contrat, « *les conditions et travail et les salaires (en ce compris la prime de fin d'année) sont établis et adaptés sur base des décisions de la commission paritaire n° 200* ».

Il s'agissait alors encore de la commission paritaire auxiliaire pour employés qui était compétente pour les travailleurs dont l'occupation était de caractère principalement intellectuel et qui ne ressortissaient à aucune commission paritaire particulière, et pour leurs employeurs (cf. arrêté royal du 4 novembre 1974 instituant la Commission paritaire auxiliaire pour employés et fixant sa dénomination et sa compétence, tel qu'en vigueur jusqu'au 8 mars 2008) ; cette commission paritaire n'avait jamais été activée et aucune convention collective n'a jamais été conclue en son sein (du moins avant qu'elle ne soit amenée à se substituer, en 2015, à la commission paritaire 218).

6. Par un premier avenant conclu le 30 octobre 2009, les parties ont convenu d'une « *modification d'échelle barémique* » dans les termes suivants :

« *Le salaire de Monsieur D est calculé sur l'échelle barémique 5 de la commission paritaire 329.210 à dater du 1er octobre 2009* » (pièce n° 2 de Monsieur D).

Il s'agit de la commission paritaire pour le secteur socio-culturel, qui est compétente notamment pour les centres sportifs, soit les « *ensemble[s] ou [...] groupe[s] de bâtiments et d'infrastructures mis à disposition avec désintéressement pour l'exercice de disciplines sportives intérieures et extérieures* », à l'exclusion toutefois (et notamment) des travailleurs occupés à des activités relevant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (cf. arrêté royal du 28 octobre 1993 instituant la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et fixant sa dénomination et sa compétence).

7. Par un second avenant conclu entre les parties le 1er mars 2012, Monsieur D a par ailleurs vu sa rémunération mensuelle brute portée à 3.600,00 € (pièce n° 3 de Monsieur D).

8. La collaboration entre les parties ne semble avoir jusque-là posé aucun problème, du moins exprimé.

9. Le comportement au travail de Monsieur D commence cependant à faire l'objet de différentes remarques formulées au sein du bureau de l'ASBL à partir du milieu de l'année 2013 (voir les pièces n° 4.1 à 4.10 de l'ASBL), et le 19 septembre 2014, le conseil de l'ASBL lui adresse une « *ultime mise au point* » reprenant par le menu les différentes remarques qui lui ont déjà été faites et l'invitant *in fine* à prester son contrat avec rigueur et respect des collaborateurs et administrateurs, à défaut de quoi l'ASBL en tirerait les conclusions qui s'imposent (pièce n° 4 de Monsieur D).

Le conseil de Monsieur D contestera la pertinence de la plupart de ces reproches aux termes d'un courrier du 5 novembre 2014 (pièce n° 5 de Monsieur D).

Bien que les pièces produites par l'ASBL fassent encore état de divers problèmes jusqu'en juillet 2015 (pièces n° 4.11 à 4.26 du dossier de l'ASBL), les choses en restent cependant là à l'époque et les relations entre les parties semblent ensuite se détendre et se normaliser.

10. Le 27 avril 2017, l'ASBL adresse à ses travailleurs, dont Monsieur D, la lettre suivante (pièce n° 7 de Monsieur D, 1er feuillet) :

« *Cher travailleur,*

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention Collective de Travail définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunérations [sic] pour le secteur des Centres Sportifs, Vous trouverez ci-joint, une proposition reprenant :

. *la fonction issue de la classification professionnelle mise en correspondance avec la fonction que vous exercez actuellement, tenant compte des tâches et des responsabilités qui en découlent.*

. *et l'échelon et l'ancienneté barémique correspondant.*

Vous disposez d'un délai de 15 jours calendrier à dater de la réception de cette proposition pour marquer votre accord par écrit. A défaut de réponse dans ce délai, votre accord sera considéré comme acquis.

Les points de désaccord font l'objet, de préférence, d'une conciliation à l'intérieur de l'entreprise (si aucun accord ne peut être pris au sein de l'entreprise, le bureau de conciliation de la commission paritaire 329 peut être saisi).

Nous restons à votre disposition pour tous renseignements ou explications.

Pour l'ASBL,

Son Président *Son Gestionnaire*

[Monsieur CC] *[Monsieur D]* ».

A la lettre ainsi adressée à Monsieur D, est par ailleurs jointe la fiche suivante (pièce n° 7 de Monsieur D, 2ème feuillet) :

« *TRAVAIILEUR :*

[Monsieur D]

DESCRIPTION de FONCTION :

Gestionnaire d'une petite infrastructure sportive (voir ci-joint)[1]

ECHELON BAREMIQUE :

Echelle n°19 (voir ci-joint)[2].

Indice santé de référence lissé au mois de janvier 2017 (102.5 en base 2013=100)

---

[1] Aucun document n'est cependant joint à cette fiche dans le seul exemplaire qui en a été soumis à la Cour (à savoir la pièce n° 7 de Monsieur D, 2ème feuillet) ; la Cour suppose cependant qu'il s'agit d'un extrait de la convention collective en question.

[2] *Idem.*

ANCIENNETE :

Echelon 14 de départ, modifié annuellement chaque 1er septembre.

MISE EN APPLICATION :

1er juillet 2017

Pour réception : le 27/04/2017

[signature de Monsieur D]

Pour accord : le __ /__ /2017 ».

11. Le 9 mai 2017, Monsieur D adresse aux membres du conseil d'administration de l'ASBL le courrier électronique suivant :

« *Bonjour,*

par ce mail, je vous fais savoir que je ne marque pas mon accord vis-à-vis de la proposition faite pour le 1er juillet concernant le barème en adéquation avec la CCT spécifique pour les Centres Sportifs.

Le barème 19 avec 14 années d'anciennetés [sic] ne correspond pas avec ce qui est prévu, vu qu'en 2016 la charge du personnel est supérieure à 6 ETP sur la moyenne des 4 trimestres.

Bonne soirée » (pièce n° 8 de Monsieur D).

12. L'ASBL répond à ce courrier par une lettre du 23 mai 2017, en faisant valoir, chiffres à l'appui, que le nombre d'équivalents temps plein était inférieur à 6, et en précisant qu'il n'y avait pas lieu d'y intégrer deux employés de la cafeteria qui ne ressortissaient pas de la commission paritaire pour le secteur des centres sportifs mais de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et ce, d'autant moins que l'exploitation de la cafeteria ne dépendait plus du centre sportif depuis le 1er juillet 2016, date à partir de laquelle elle avait fait l'objet d'une concession à un tiers (pièce n° 9 de Monsieur D).

13. Monsieur D conteste à son tour, par le menu, les chiffres avancés par l'ASBL, aux termes d'un courrier non daté qu'il adressera par voie électronique à l'ASBL le 16 juin 2017 (pièce n° 10 de Monsieur D ; cette lettre n'est pas datée comme telle mais il ressort de la pièce n° 11 de Monsieur D que celui-ci l'adressa effectivement à l'ASBL par courrier électronique du 16 juin 2017).

Par ce même courrier, Monsieur D exprime par ailleurs le ressentiment de « *devoir « se battre » pour obtenir un barème minimum dans une fonction qui se discute sur des points, des fractions de chiffres, des virgules, des appréciations, …* » et d'avoir « *l'impression d'avoir été sous-estimé financièrement par rapport à [ses] tâches et [son] rôle [durant les] 10 dernières années* », « *pas de prime de fin d'année, aucun avantage extracontractuel, un barème pas très élevé …* », alors qu'il aurait été l'initiateur de nombreux projets, relevé divers défis et « *traversé bien des épreuves* », et qu'il aurait encore des projets « *plein la tête* ».

Exprimant encore plus avant son dépit, il termina ce courrier dans les termes suivants :

« *Je pense avoir donné, avoir été patient, avoir fait mon job … et j'ai l'impression de me trouver devant un mur … le pot de terre contre le POT DE FER. Je sais que la reconnaissance du travail réalisé n'est pas dans les habitudes … mais [c]'était peut-être l'occasion et qui plus est de manière légale et organisée en fonction de cette fameuse CCT.*

[…]

Tout ce qu'on aura gagné c'est des tensions, des frustrations, des discussions, de la perte de motivation et cela me donnera l'impression de reculer de près de 3 ans !

De mon côté, comme signalé à Christophe et suivants les conseils reçus, je vais m'en tenir, à partir du 1er juillet, aux fonctions décrites dans votre proposition et celles sur mon contrat. La mission de chauffeur de car n'étant pas reprise, je ne prendrai plus le véhicule tant que cela n'aura pas fait l'objet d'un éventuel avenant à ma description de fonctions. C'est certainement dommage de devoir passer par là mais à force d'avoir donné et de se retrouver dans cette situation, cela sert juste à remettre chacun devant ses responsabilités. Les miennes n'étant pas établies pour cette fonction, je la laisse à un autre !

[…] ».

14. Le conseil de l'ASBL répond à ce courrier le 21 juin 2017, en mettant notamment Monsieur D en garde contre toute modification unilatérale de ses fonctions, en lui annonçant que le Président de l'ASBL le rencontrerait dans les prochains jours et en formulant toutes réserves s'il ne devait pas continuer à exercer sa mission de chauffeur comme auparavant (pièce n° 11 de Monsieur D).

15. Entre-temps, le 20 juin 2017, l'Union des Villes et des Communes Wallonnes (ci-après « l'UVCW ») adresse à ses membres un courrier électronique concernant la « *CCT du 20 février 2017 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunérations [sic] pour le secteur des centres sportifs* », faisant notamment état de ce qui suit :

« *La subvention de la Communauté française se base sur les barèmes des agents des sports prévus par la Communauté française, et ces barèmes ne correspondent pas du tout à ceux qui sont prévus par la CCT. Un impact financier sera donc engendré. [...]*

[...]

L'octroi des barèmes ainsi définis impactera les finances des communes soutenant les ASBL concernées.

[...]

Vu les conséquences financières engendrées par la mise en œuvre de cette CCT, et afin d'éviter la création de droits acquis sur lesquels il sera difficile de revenir, nous vous conseillons d'attendre avant de l'appliquer.

En effet, nous étudions la légitimité de la négociation de la convention au regard de l'association des employeurs, laquelle, à la réflexion, pose actuellement question.

Nous reviendrons vers vous, dans les plus brefs délais avec des recommandations bien précises » (pièce n° 14 de Monsieur D).

16. Le 23 juin 2017, l'UVCW adresse aux communes une seconde communication concernant les conséquences de la convention collective précitée, par laquelle elle les informe qu'une « *analyse approfondie du dossier [mettrait] en évidence que la CCT du 20 février 2017, [...], n'intégrerait pas la contrainte imposée par les mesures légales de modération salariale* », qu' « *en cela, elle pose[rait] un problème fondamental de légalité, en ce compris pour son application par les employeurs concernés* » et que « *la mise en œuvre de [cette] CCT [semblerait] en effet susceptible d'entraîner un dépassement de la marge maximale d'augmentation du coût salarial prévue par la loi du 26 juillet 2016 [lire 1996] relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité* ».

L'UVCW recommande en conséquence aux communes ce qui suit :

« *1° de demander aux asbl communales qui gèrent un centre sportif, de vérifier si la mise en œuvre de cette CCT engendrerait une augmentation du coût salarial de 1,1 %, par rapport au coût salarial moyen de 2015-2016.*

L'impact financier de l'octroi d'un treizième mois pour tous les travailleurs d'un centre qui n'en bénéficiaient déjà devrait à lui seul entraîner un dépassement des plafonds. Il convient toutefois d'évaluer l'impact sur la masse salariale au niveau de chaque centre, compte-tenu de sa situation propre.

2° S'il s'avère que le coût salarial est dépassé d'1,1 %, la CCT devra être tenue pour nulle pour l'asbl dont la masse salariale a augmenté d'1,1 %.

En effet, dans la mesure où la loi du 26 juillet 2016 [lire 1996], qui consacre le principe de modération salariale, est d'ordre public, toute convention contraire à ses dispositions est frappée de nullité absolue et est censée n'avoir jamais existé.

[...]

3° S'il s'avère que le coût salarial n'a pas augmenté d'1,1 %, notamment parce qu'un centre octroyait déjà une prime de fin d'année telle que calculée comme le prévoit la CCT du 20 février 2017 et que les salaires sont déjà conformes aux nouveaux barèmes, il ne pourrait pas invoquer la nullité de la CCT.

Toutefois, la nullité de la CCT à l'égard des autres centres, impliquera que la situation barémique de ces derniers n'évoluera qu'à la faveur de la négociation d'une nouvelle convention, nouvelle convention qui, notamment en raison de la limite d'accroissement de la masse salariale, pourrait ne pas s'avérer compatible avec les avantages octroyés sur la base de la convention de février 2017, dans les centres où son application n'aurait pas posé de problème de légalité.

4° Il convient également de relever que dans l'hypothèse où un employeur, donc l'asbl gérant le centre, voit une augmentation salariale de plus de 1,1 % en raison de l'application de la CCT du 20 février 2017, mais désire néanmoins l'appliquer, elle s'expose au paiement d'amendes administratives lourdes allant de 25 à 5000 euros, à multiplier par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, ce qui justifie à suffisance que la CCT ne soit pas appliquée.

5° Quid en cas de contestation des travailleurs ?

Dans la mesure où les dispositions de la CCT sont particulièrement favorables aux travailleurs, il n'est pas exclu que les travailleurs revendiquent devant le Tribunal du travail le paiement des avantages repris dans la CCT.

L'article 159 de la Constitution qui énonce « Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux, locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois *» sert de fondement des pouvoirs des juridictions du travail en matière de conventions collectives de travail.*

Attention, si le tribunal du travail constate l'illégalité de la CCT, ce constat d'illégalité ne vaut qu'entre les parties au litige. Il n'y a pas d'effet d'annulation comme pourrait aboutir une annulation par le Conseil d'Etat.

Dans ce cas, les asbl pourraient invoquer la non application de la CCT, en invoquant que l'application de la CCT litigieuse, pour ce qui la concerne, impliquerait un dépassement de la marge salariale tel que prévu par la loi du 26 juillet 1996 et la CCT n° 119.

En l'espèce, il s'agit du respect de la hiérarchie des normes. La CCT du 20 février 2017 est de rang inférieur par rapport à la loi du 26 juillet 1996 qui est d'ordre public et par rapport à la CCT n° 119 qui a été conclue au CNT.

Conclusion

Nous invitons les communes à bien vérifier si leur asbl a un dépassement du coût salarial d'1,1 % suite à la mise en œuvre de la CCT, et si c'est le cas, nous vous conseillons de ne pas appliquer cette CCT, frappée de nullité en raison de ce qui est expliqué supra. *Ceci tant dans un souci de respect élémentaire des législations en vigueur que dans celui d'éviter le paiement des lourdes amendes administratives susmentionnées* » (annexe à la pièce n° 30 de Monsieur D et à la pièce n° 8 de l'ASBL ; une copie plus lisible de cette communication figure également en annexe de la pièce n° 15 du dossier de procédure d'instance).

17. A la suite de cette dernière communication de l'UVCW, l'ASBL adresse à ses travailleurs, dont Monsieur D, le courrier suivant en date du 28 juin 2017 :

« *Cher travailleur,*

Faisant suite au dernier courrier de l'Union des Villes et Communes Wallonnes et la conséquence de la C.C.T. du 20 février 2017 définissant la classification des fonctions et les conditions de rémunérations [sic] dans le secteur des Centres sportifs [sic], l'U.V.C.W. suspend l'application de la C.C.T. du 20 février 2017, celle-ci posant un problème de légalité en ce compris pour son application par les employeurs concernés.

Par conséquent, il n'y aura aucune modification barémique au 1er juillet 2017, les salaires resteront donc inchangés actuellement.

[…] » (pièce n° 12 de Monsieur D).

18. Le 6 novembre 2017, l'ASBL adresse à son personnel un nouveau courrier, lui indiquant que l'UVCW allait avoir prochainement une réunion avec la fédération patronale, qu'elle suivait attentivement le dossier et qu'elle reprendrait contact avec eux dans les meilleurs délais (pièce n° 16 de Monsieur D).

19. Monsieur D exprime son mécontentement face à cette situation par courrier électronique du 9 janvier 2018 et son conseil de l'époque adresse ensuite, le 2 mars 2018,

une mise en demeure à l'ASBL, tendant au paiement d'une somme totale de 17.341,48 € bruts, correspondant aux arriérés de rémunération qui lui seraient dus en application de la convention collective litigieuse (pièces n° 17 et 19 de Monsieur B).

Ces démarches étant demeurées sans suite utile, Monsieur D prend alors l'initiative de déposer plainte contre l'ASBL auprès de la Direction générale des Lois sociales le 14 juin 2018 (pièce n° 20 de Monsieur D).

20. Les relations entre les parties se dégradent ensuite à nouveau, notamment à la suite d'un incident survenu le 12 octobre 2018, décrit comme suit dans un e-mail adressé par le président de l'ASBL à Monsieur D le 13 novembre suivant à propos d'un autre problème :

« *Je profite également de l'occasion pour revenir sur les événements qui ont eu lieu le vendredi 12 octobre (veille des élections).*
Ce jour-là, tu as crié haut et fort devant des dizaines de parents que la commune te devait un arriéré de salaire de plusieurs mois. Chose totalement fausse (à l'heure actuelle) comme tu le sais très bien.
De plus, lorsque j'ai évoqué le sujet en réunion de bureau tu n'as même pas nié les faits... pire tu nous as même répondu que tu faisais et disais ce qui te plaisait et que cela ne nous regardait pas !
Conclusion, je pense qu'il serait grand temps que tu te remettes en question et que tu te concentres sur uniquement les différentes tâches qui t'incombent ! » (pièce n° 4.27 de l'ASBL).

21. Un nouvel incident survient encore ultérieurement, qui est relaté comme suit dans le procès-verbal de la réunion du bureau de l'ASBL du 6 décembre 2018 :

« *Le gestionnaire LD a dépassé les limites admissibles dans ses grossièretés verbales intolérables envers l'ensemble du bureau. A savoir, lors du point, petit centre, son barème...etc, il nous a dit [entre] autre que nous n'avons pas [osé] mettre nos couilles sur la table pour le virer ainsi que devant la Bourgmestre pour lui octroyer le barème qu'il souhaite. voir lui donner son préavis si le problème c'est lui.*
Aussi, que le dossier le concernant n'était pas clos et que l'on serait poursuivi au pénal malgré le statut de l'ASBL » (pièce n° 4.28 de l'ASBL).

22. C'est dans ce contexte que le 14 décembre 2018, le conseil d'administration décide « *de considérer que la coopération avec Monsieur [D] n'est plus possible* » et de lui notifier en conséquence « *son préavis* », moyennant le paiement d'une indemnité de rupture (pièce n° 4.29).

Cette décision est notifiée à Monsieur D le 17 décembre suivant (pièce n° 21 de Monsieur D).

Le C4 établi dans la foulée de ce licenciement ne fait état d'aucun motif (pièce n° 22 de Monsieur D).

23. Par courrier recommandé du 15 janvier 2019, les nouveaux conseils de Monsieur D adressent à l'ASBL une demande tendant à la communication des motifs du licenciement de celui-ci, en se référant à l'article 4 de la convention collective de travail n° 109 (pièce n° 24 de Monsieur D et pièce n° 2 de l'ASBL).

Le conseil de l'ASBL répond à cette demande par un courrier électronique du 11 mars 2019, dans les termes suivants :

« *Au préalable, je tiens à vous préciser que nous contestons la légalité de la convention collective invoquée.*

En effet, elle a été conclue entre les syndicats et les employeurs, alors qu'en Belgique, seul le Parlement peut légiférer.

Je me réfère notamment à l'avis du Conseil d'Etat qui a rappelé, lors des débats sur le statut unique d'ouvrier et d'employé, que seul le Parlement pouvait légiférer.

L'illégalité de la convention collective invoquée permettrait à ma cliente de ne pas vous informer sur les motifs du licenciement de votre client.

Ma cliente n'entend cependant pas se dérober mais elle n'entend pas non plus renoncer à l'argument juridique prérappelé.

Pour en venir aux motifs du licenciement, Monsieur [D] n'aura pas manqué de vous documenter sur les décisions prises par la cliente et sur les griefs qui lui sont adressés depuis trop longtemps ; ainsi :

1. *Lors du bureau de l'ASBL du 5 août 2013 a été évoqué le comportement violent de votre client à l'égard d'un enfant de 4 ans ; ce fait s'est déroulé en présence de plusieurs personnes.*

   Une maman retirera ses enfants du stage, au cours duquel le fait s'est produit.

   Le fait n'a pas été contesté et votre client a précisé qu'il avait dû s'y prendre à deux « vu le caractère rebelle du sujet ». Le fait a ainsi été reconnu.

2. *Au terme de la réunion du bureau de l'ASBL du 2 septembre 2013, un blâme a été adressé à votre client pour les motifs suivants :*

« Dossiers pas en ordre et pas à jour, ignorance des consignes données, comportement provocateur vis-à-vis du bureau, joue au super chef »

3. *Lors du Conseil d'administration du 18 août 2014, les membres du bureau de ma cliente ont expliqué en détail les griefs à l'encontre de votre client ; outre les faits prérappelés, le bureau a informé le Conseil d'Administration de ce que :*

   - *votre client conduisait le minibus en téléphonant avec 16 enfants à bord ;*
   - *votre client enlève les filtres d'eau de pluie dans la pièce chauffage « pour avoir la paix pendant ses congés » ;*
   - *alors que les règles de communication des plannings de prestations du personnel sont clairement fixées, votre client envoyait ceux-ci avec retard, mettant le personnel en difficulté en dernière minute ;*
   - *votre client refuse d'assister aux réunions en présence du trésorier alors qu'il a reçu l'ordre d'être présent.*

Interrogé le même jour par le Conseil d'administration, votre client n'a formulé aucun regret ; il ne se considère pas responsable des faits qui lui sont reprochés ; il n'accepte toujours pas de rencontrer le trésorier à qui il ne disait pas bonjour.

Votre client a été rappelé plusieurs fois à l'ordre eu égard notamment au caractère agressif de ses propos à l'égard des membres du Conseil d'administration.

Au terme de ce Conseil du 18 août 2014, un nouveau blâme a été infligé à votre client.

4. *La décision prise le 18 août a été notifiée à votre client par lettre circonstanciée du 4 septembre 2014 ; cette lettre reprend en 8 points les éléments du comportement fautif et persistant de votre client ; plusieurs de ces points ont déjà été invoqués antérieurement et avaient fait l'objet d'un précédent blâme.*

5. *L'attitude de votre client n'évoluera pas malgré les interventions régulières des membres du bureau de ma cliente.*

   En juin 2015, le Conseil d'administration de ma cliente a demandé à votre client des justificatifs comptables, des explications quant à la répartition des avoirs au sein des équipes de jeunes, la production des justificatifs et pièces comptables ; l'absence de transparence dans le chef de votre client ouvrait la porte à toute suspicion.

6. *Lors d'un stage en août 2018 et plus particulièrement en août 2018, votre client n'est pas intervenu lorsqu'un moniteur a saisi un enfant par la nuque ; le fait a été reconnu comme violence légère et a d'ailleurs fait l'objet d'une sanction administrative dans la*

mesure où le moniteur n'a pas répondu au comportement de l'enfant avec discernement, retenue et pédagogie.

7. *Le 12 octobre 2018, n'ayant nullement évolué dans l'attitude dénoncée à plusieurs reprises, votre client s'est exprimé de manière publique devant des dizaines de parents en soutenant que la Commune de [J.] lui devrait un arriéré de salaire depuis plusieurs mois ; interpellé sur la question lors de la réunion de bureau suivante, votre client n'a pas nié les faits ; sur un ton peu respectueux, il a indiqué aux membres du bureau qu'il faisait et disait ce qui lui plaisait !*

A l'issue de ce bureau, le Président a invité votre client à se remettre en question et à se concentrer sur les tâches qui lui incombent.

Ma cliente pourrait être beaucoup plus longue quant à l'exposé des motifs qui fondent sa décision mais, en substance, l'attitude de votre client à l'égard des membres du Conseil d'administration et du bureau de l'ASBL, et des membres du personnel est devenue totalement inacceptable (absence de respect, agressivité, absence de réponse à des questions essentielles notamment en matière de compte).

Depuis trop longtemps ma cliente manifeste une patience certaine à l'égard de votre client qui, outre des rappels verbaux quant à son attitude, a reçu deux blâmes qui sont devenus définitifs.

La décision de licenciement de votre client est donc largement motivée.

Je vous invite encore à revoir l'article 65 du règlement de travail de ma cliente ; les motifs repris en synthèse ci-avant nous auraient permis d'envisager un licenciement pour motif grave : refus d'exécuter des ordres, non-respect des consignes données, acte manifeste d'insubordination, voies de fait tel que comportement violent à l'égard d'un enfant et conduite d'un véhicule avec de nombreux enfants tout en téléphonant, divulgation à des tiers de renseignements confidentiels…

Je réserve ici tous les droits de ma cliente.

[…] » (pièce n° 3 de l'ASBL).

24. Le 11 juin 2019, Monsieur D introduit la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, aux fins d'entendre l'ASBL condamnée à :

- lui payer ses arriérés de rémunération en application de la convention collective de travail du 20 février 2017, à dater du 1er juillet 2017,

- régulariser le montant de l'indemnité de rupture en application de la même convention,
- lui payer une indemnité de deux semaines de rémunération en application de la convention collective de travail n° 109,
- lui payer une indemnité de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable,
- outre les entiers dépens de la procédure.

En cours de procédure, Monsieur D demanda également au tribunal d'ordonner à l'ASBL de produire les documents suivants :

- l'entièreté des procès-verbaux de son conseil d'administration à partir du 1er janvier 2017, soit l'année de la mise en œuvre de la convention collective de travail du 20 février 2017,

- et à titre subsidiaire, l'ensemble des éléments probants permettant de démontrer le nombre de travailleurs occupés à son service, indépendamment de la commission paritaire dont ils relèvent, soit notamment le registre des travailleurs et les déclarations DIMONA de l'ensemble des années 2016 à 2018.

25. L'ASBL contesta ces différentes demandes en faisant notamment valoir ce qui suit :

- que la convention collective du 20 février 2017 serait illégale en ce qu'elle dépasserait l'augmentation de la masse salariale de 1,1 % applicable pour les années 2017 et 2018,

- et que la convention collective de travail n° 109 serait elle-même inconstitutionnelle ou à tout le moins illégale, en ce que le législateur ne pouvait déléguer au Conseil national du Travail l'exécution de la loi du 26 décembre 2013.

Elle contesta en outre, à titre subsidiaire, le fondement de chacun des chefs de la demande de Monsieur D.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

26. Par le jugement contesté, prononcé contradictoirement entre les parties le 25 juin 2021, le tribunal a tout d'abord estimé, à propos de la légalité des deux conventions collectives considérées :

- d'une part, que la convention collective du 20 février 2017 « *ne s'inscrit [...] pas dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996, n'ayant pas le même objet* », en ce qu'elle ne prévoit que

des augmentations barémiques, lesquelles seraient toujours garanties quelle que soit la marge maximale disponible,

- et d'autre part, que la convention n° 109 ne résultait pas d'une délégation de compétence, réglementaire ni même normative, inconstitutionnelle ou illégale, le Conseil national du travail disposant du pouvoir de conclure une convention collective de travail en vertu de la loi du 5 décembre 1968.

27. Statuant pour le surplus sur le fond des demandes de Monsieur D, le tribunal :

- a ordonné une réouverture des débats concernant le nombre d'équivalents temps plein à prendre en considération pour déterminer si l'ASBL relève de la catégorie des petites infrastructures sportives ou des moyennes, l'ASBL étant invitée à produire le registre du personnel et les déclarations DIMONA pour l'année 2016 et à s'expliquer « *sur le fait que le personnel de la cafétéria ressorte d'une autre CP [...] et les incidences sur la réclamation de [Monsieur D]* »,

- a condamné l'ASBL au paiement de l'amende civile postulée par Monsieur D, au motif que « *l'envoi des motifs concrets par l'employeur par e-mail ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT n° 109* »,

- et a également condamné l'ASBL à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, au motif que le licenciement de Monsieur D serait intervenu en raison des revendications barémiques de celui-ci, soit à titre de représailles.

IV. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. L'appel principal et les demandes de l'ASBL

28. Par requête reçue au greffe de la Cour le 31 août 2018 et explicitée par voie de conclusions, l'ASBL reproche au jugement dont appel non seulement d'avoir déclaré légale la convention collective de travail du 20 février 2017 et constitutionnelle la convention collective de travail n° 109, mais également d'avoir fait droit aux demandes de Monsieur D en lien avec la convention collective de travail n° 109, alors qu'elle a répondu en temps voulu à la demande de motivation du licenciement et que ce licenciement ne serait pas manifestement déraisonnable.

29. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions, l'ASBL demande en conséquence à la Cour ce qui suit :

« *A titre principal*

Réformer le jugement entrepris en ce qu'il a fait application de la convention collective de travail du 20 février 2017 et de la convention collective de travail 109,

Dire pour droit que la convention collective de travail du 20 février 2017 est illégale en tant qu'elle viole la loi du 26 juillet 1996,

Dire que la convention collective de travail 109 est inconstitutionnelle,

Débouter [Monsieur D] de l'ensemble de ses demandes,

Condamner [Monsieur D] à l'ensemble des frais judiciaires et dépens en ce compris l'indemnité de procédure d'instance et d'appel, dépens qui seront liquidés en prosécution de cause

A titre subsidiaire quant à la convention collective du 20 février 2017

Si la Cour faisait application de cette convention collective, dire pour droit que le centre organisé par [elle] est un petit centre,

[L']inviter à faire établir les décompte par son secrétariat social dans un délai à fixer par la Cour,

A titre subsidiaire quant à la convention collective 109

Réformer le jugement entrepris en tant qu'il [l']a condamné[e] au paiement d'une amende civile égale à deux semaines de rémunérations et en tant qu'il [l']a condamné[e] au paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunérations pour licenciement déraisonnable.

[La] décharger de la condamnation au paiement d'une amende civile,

A titre infiniment subsidiaire, [lui] accorder le bénéfice de la suspension du prononcé ou à tout le moins le sursis,

Dire pour droit que le licenciement de [Monsieur D] ne présente nullement un caractère déraisonnable,

Débouter [Monsieur D] de sa demande de condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement déraisonnable.

A titre infiniment subsidiaire, fixer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au montant minimum légal soit 3 semaines de rémunération.

Condamner [Monsieur D] à l'ensemble des frais judiciaires et dépens en ce compris l'indemnité de procédure d'instance et d'appel, dépens qui seront liquidés en prosécution de cause ».

IV.2. L'appel incident et les demandes de Monsieur D

30. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur D demande pour sa part ce qui suit à la Cour :

« *À titre principal – appel incident*

Dire l'appel recevable mais non fondé.

Ce fait, confirmer le jugement dont appel sous l'émendation qu'il convient dès maintenant d'accorder au concluant la régularisation si bien que les indemnités qu'il sollicite. En ce [il] interjette appel incident du jugement entrepris.

À titre subsidiaire

Dire l'appel recevable mais non fondé.

Ce fait, confirmer le jugement dont appel dans toutes ses dispositions, en ce compris les mesures ordonnées quant à la réouverture des débats.

Ordonner dans le chef de [l'ASBL], la production de l'ensemble des documents émanant de l'ONSS permettant de calculer le nombre de travailleurs, en ce compris de la cafétaria si bien que tout autre travailleur des structures mises en place par [l'ASBL] durant les périodes de référence, soit tous les trimestres 2016, 2017 et 2018.

En toute hypothèse

Condamner [l'ASBL] aux entiers dépens d'instance et d'appel, non encore liquidés dans [son] chef ».

V. RECEVABILITÉ DES APPELS

V.1. La recevabilité de l'appel principal de l'ASBL

31. L'appel de l'ASBL a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel paraît également avoir été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel principal est donc recevable.

V.2. La recevabilité de l'appel incident de Monsieur D

32. Selon le 2ème alinéa de l'article 1054 du Code judiciaire, « *l'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dons les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal formé par lui* ».

33. En l'espèce, la Cour a constaté, dans le cadre de son délibéré, que les premières conclusions qui ont été déposées par Monsieur D au greffe dans le cadre de la présente procédure d'appel sont des conclusions qui sont intitulées « *conclusions additionnelles et de synthèse d'appel* ».

Il ressort cependant des premières conclusions d'appel déposées par l'ASBL, que Monsieur D lui aurait communiqué des « *conclusions principales d'appel* ».

Ces conclusions ne figurant pas au dossier de la procédure, la Cour n'est pas en mesure de vérifier si Monsieur D y formait déjà appel incident contre le jugement entrepris et ce, d'autant moins que cet appel incident n'est pas évoqué comme tel dans les premières conclusions d'appel de l'ASBL.

34. Se pose cependant également la question de savoir si l'appel incident que Monsieur D déclare former aux termes du dispositif de ses conclusions constitue effectivement un tel appel, compte tenu de l'effet dévolutif qui s'attache déjà à l'appel de l'ASBL, en vertu duquel « *la juridiction supérieure est saisie de plein droit de toutes les questions en litige, de la totalité de la contestation, même si le premier juge ne s'était pas encore prononcé sur ces contestations parce qu'il avait ordonné une mesure avant dire droit ou parce qu'il avait préalablement réglé un incident par la voie d'un jugement interlocutoire* »[3].

35. Ces questions n'ayant pas été abordées dans les conclusions des parties ni soulevées d'office par la Cour lors de l'audience de plaidoirie du 20 juin 2022, une réouverture des débats s'impose, en vue de permettre aux parties de faire valoir leurs moyens et arguments

[3] J. Englebert et X. Taton, Droit du procès civil – Volume 2, Anthemis – UDJ-ULB, 2019, n° 899.

quant à la nature et à la recevabilité de l'appel incident de Monsieur D en considération des éléments qui précèdent.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant aux demandes originaires de Monsieur D tendant à la condamnation de l'ASBL à lui payer des arriérés de rémunération et à régulariser le montant de son indemnité de rupture

VI.1.a. Position et moyens des parties

36. Monsieur D fonde essentiellement ces deux demandes sur la convention collective de travail conclue le 20 février 2017 au sein de la commission paritaire 329.

Il revendique plus particulièrement l'application de l'échelon 20 du barème prévu par cette convention, en se prévalant du fait qu'il exerçait une fonction de gestionnaire d'une infrastructure sportive moyenne.

37. L'ASBL conteste ces deux premières demandes de Monsieur D en faisant valoir que la convention collective du 20 février 2017 serait illégale car contraire à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde des entreprises et à la convention collective de travail n° 119 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil national du travail, fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

A titre subsidiaire, elle prétend que Monsieur D ne pourrait prétendre qu'à l'échelon 19 du barème applicable en vertu de la convention du 20 février 2017, le centre sportif qu'il gérait ne relevant que de la catégorie des petites infrastructures sportives.

VI.1.b. En droit : dispositions et principes applicables

(i) La convention collective de travail du 20 février 2017

38. Le 20 février 2017, une convention collective de travail « *définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs et modifiant la convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés* » (ci-après « la CCT du 20 février 2017 ») a été conclue au sein de la commission paritaire 329 pour le secteur socio-culturel.

Il s'agissait de la première convention collective de travail conclue en matière de classification de fonctions et de conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs.

39. La classification de fonctions convenue fait l'objet des articles 4 à 6 de la convention, ainsi que de son annexe 1, qui contient toutes les descriptions de fonctions pour le personnel des établissements sportifs et dont le préambule identifie notamment trois type d'infrastructures sportives différentes, selon leur taille, à savoir les « petites infrastructures sportives », les « infrastructures sportives moyenne » et les « grandes infrastructures sportives », en fonction notamment du nombre de travailleurs occupés en équivalents temps plein.

Les rémunérations font l'objet des articles 7 à 12 de la convention et les barèmes minima sont précisés dans son annexe 2.

Et l'octroi d'une prime de fin d'année égale à un treizième mois est prévu pour tous les travailleurs, selon les modalités décrites aux articles 13 à 16 de la convention.

40. Cette convention a été conclue pour entrer en vigueur le 1er mars 2017, mais les nouveaux barèmes minima n'ont été déclarés applicables qu'à partir 1er juillet 2017.

(ii) *La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité*

41. Cette loi met l'accent sur le caractère préventif de la négociation salariale, par la mise en place d' « *un dispositif qui, via une coordination de la concertation sociale, tend à maîtriser l'évolution des rémunérations et à empêcher que le coût horaire moyen du travailleur n'augmente plus vite en Belgique que dans les pays voisins* » : « *tous les deux ans, une marge d'augmentation du coût de la main-d'œuvre est déterminée par les organisations représentatives réunies à l'échelon interprofessionnel. Les négociations de l'évolution du coût salarial menées ensuite aux échelons inférieurs ne pourront excéder cette marge* »[4].

C'est ainsi effectivement que « *tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base [de divers rapports établis par le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail], entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial* » (article 6, § 1 de la loi du 26 juillet 1996), étant précisé que la marge maximale ainsi fixée « *correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques* » (article 6, § 2).

[4] J. Clesse et F. Kéfer, « Le contrôle des normes relatives à la modération des rémunérations au regard du droit de négociation collective », R.D.S. 2017, p. 89 et suivantes, n° 8.

Si aucun accord n'est trouvé, le gouvernement formule une proposition de médiation (article 6, § 3) et si cette proposition n'est pas acceptée, le Roi peut alors déterminer lui-même la marge maximale pour l'évolution du coût salarial par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, « *avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques* » (article 7, § 1).

« *Une fois cette marge fixée, des conventions collectives de travail sont conclues au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises au cours de la première période couverte par l'accord interprofessionnel, pour déterminer l'évolution du coût salarial pendant une période de deux ans* »[5] ; « *l'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale [fixée], avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques* » (article 8, § 1).

Il est enfin précisé que « *les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent prévoir de dépassement de la marge* » et que « *l'employeur qui ne respecte pas [cette] obligation* » peut se voir infliger une amende administrative de 250,00 à 5.000,00 €[6] (article 9, § 1).

42. Les « *augmentations barémiques* » auxquelles la marge fixée doit au moins correspondre sont pour le surplus définies comme suit : « *l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail* » (article 2).

L'exposé des motifs précédant la présentation du projet de loi ayant abouti à la loi du 16 juillet 1996 précise par ailleurs qu'il s'agit à cet égard « *de maintenir le mécanisme de l'indexation automatique des salaires ainsi que les augmentations barémiques existantes* »[7].

43. Le coût salarial à prendre en considération dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 n'était en revanche pas défini comme tel à l'origine par la loi du 26 juillet 1996[8].

Y figurait en effet uniquement une énumération des avantages rémunératoires ne devant pas être pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial (cf. article 10 de la loi).

Et force est de constater que les augmentations barémiques (par hypothèse nouvelles) ne faisaient pas partie de la liste, pas plus du reste que les primes de fin d'année.

---

[5] *Idem*, n° 11.
[6] Cette amende est à multiplier par le nombre de travailleurs concernés depuis le 1er janvier 2017.
[7] Doc. parl., Sénat, Législature 1995-1999, 1-386, Ch. 49-609/1, p. 3.
[8] Il ne l'est en effet que depuis le 1er janvier 2017.

44. Il était par ailleurs généralement considéré que c'est à l'échelon de chaque entreprise qu'il s'impose de vérifier si la marge maximale fixée est respectée[9], et ce, en fonction du coût moyen par travailleur[10].

45. La loi du 26 juillet 1996 a été modifiée par une loi du 19 mars 2017, laquelle est entrée en vigueur rétroactivement le 1er janvier 2017 (cf. article 14 de ladite loi).

46. Parmi les modifications apportées à la loi du 26 juillet 1996 par cette loi du 19 mars 2017, figurent notamment les modalités de prise en compte de l'indexation et des augmentations barémiques : alors qu'auparavant, la marge maximale devait être fixée « *avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques* », celles-ci ne font dorénavant plus partie de la marge et « *sont toujours garanties* », « *quelle que soit la marge maximale disponible* » (nouvel article 5, § 2 et nouvel article 6, § 4 de la loi du 16 juillet 1996, tel que modifié par la loi du 19 mars 2017)[11].

Il n'en demeure cependant pas moins que la définition des augmentations barémiques est demeurée inchangée, que l'exposé des motifs précédant la présentation du projet de loi ayant abouti à la loi du 19 mars 2017 précise à nouveau qu'il s'agit des « *augmentations barémiques existantes* »[12], et que ces augmentations barémiques ne figurent toujours pas dans la liste des avantages rémunératoires qui ne doivent pas être pris en compte pour l'évolution du coût salarial, pas plus du reste que les primes de fin d'année.

47. Pour le surplus, « *l'évolution du coût salarial [...] doit toujours être calculée en moyenne pour l'ensemble de l'entreprise. Il ne convient donc pas, pour un employeur, d'observer la marge pour chaque travailleur pris individuellement* »[13].

48. La loi du 26 juillet 1996 est d'ordre public[14] et les conventions collectives ou individuelles qui ne respectent pas la marge maximale fixée sont frappées de nullité absolue, conformément à l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires[15].

---

[9] J. Clesse et F. Kéfer, précités, n° 15.
[10] *Idem*, n° 18.
[11] Voir également à ce propos : O. Debray et F. Henry, « Modération salariale : le monstre du Loch Ness ? », Orientations 2017/11, p. 13.
[12] Doc. parl., Chambre, Législature 2014-2019, Doc. n° 54-2248/001, p. 5 ; voir également les autres références aux travaux préparatoires de cette loi citées par O. Debray et F. Henry, précités, p. 13, faisant quant à eux état des « *mécanismes existants qui garantissent le niveau de vie des travailleurs, et notamment les augmentations barémiques et les indexations* ».
[13] O. Debray et F. Henry, précités, p. 14.
[14] Voir notamment à ce propos : J. Clesse et F. Kéfer, précités, n° 18.
[15] Voir notamment à ce propos : O. Debray et F. Henry, précités, p. 17.

Certains précisent toutefois que cette nullité n'est que partielle, en ce qu'elle se limite au dépassement de la marge[16].

La Cour se rallie pleinement à cet avis qui lui paraît aussi justifié que pertinent.

(iii) *Quant au contrôle de la légalité des conventions collectives de travail par les cours et tribunaux et à ses conséquences*

49. Il appartient aux cours et tribunaux de l'ordre judiciaire d'effectuer un contrôle de légalité des conventions collectives qui leur sont soumises, conformément à l'article 159 de la Constitution[17].

Le cas échéant, la juridiction saisie ne peut pas annuler la convention litigieuse[18].

Il n'en demeure cependant pas moins que « *le constat d'illégalité [...] a pour conséquence que l'acte illégal ne produit pas d'effets entre les parties au litige* »[19].

C'est ainsi et notamment qu' « *un employeur pourrait refuser d'appliquer une convention sectorielle (/intersectorielle) dont l'application entraînerait un dépassement de la marge salariale* »[20].

(iv) *Confrontation de la CCT du 20 février 2017 à la loi du 26 juillet 1996 et conséquences au regard des dispositions et principes dégagés ci-avant*

50. Le Conseil national du travail a arrêté la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 à 1,1 % par une convention collective de travail n° 119 (ci-

[16] J. Clesse et F. Kéfer, précités, n° 18.

[17] Voir notamment à ce propos : J.-F. Neven et P. Joassart, « Le contrôle de la légalité des conventions collectives de travail », *in* Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, Bruylant - AJPDS 2008, p. 63 et suivantes, n° 23 et suivants.

[18] *Idem*, n° 22.

[19] *Idem*, n° 24.

[20] O. Debray et F. Henry, précités, p. 17, citant notamment à ce propos un arrêt de la Cour du travail d'Anvers du 14 juin 2000 (R.G. n° 980266) dont ils reproduisent, en traduction libre, le passage suivant : « *La demande de l'intimée pour la période allant de 8/1997 à 12/1998 compris ne peut être accordée dès lors que l'appelant fournit la preuve suffisante du fait que l'augmentation de la masse salariale, en ce compris la prime d'équipe de 10% pour la période de 1997 et 1998, entraînerait une augmentation de plus de 6,1% (pièce 19 de l'inventaire de l'appelant). Pour l'attribution des primes d'équipe, la marge salariale au niveau de l'entreprise est en effet dépassée* » ; voir également C.T. Bruxelles, 16 novembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52720, cité par J. Clesse et F. Kéfer, précités, n° 17 et note (65).

après la CCT n° 119) conclue le 21 mars 2017, mais produisant ses effets dès le 1er janvier 2017, conformément à son article 5.

51. Comme l'observa pertinemment l'UVCW dans sa communication précitée du 23 juin 2017, indépendamment même des barèmes minima mis en place par la CCT du 20 février 2017, l'octroi généralisé d'une prime de fin d'année égale à un treizième mois par cette même CCT est nécessairement susceptible d'entraîner un dépassement de cette marge maximale de 1,1 % dans les centres sportifs dont le personnel ne bénéficiaient pas déjà d'une telle prime avant ladite CCT.

Une telle prime de fin d'année représente en effet déjà à elle seule une augmentation de l'ordre de 7,8 % par an (13,92 / 12,92).

52. Cette observation rejoint du reste l'avis qui fut ensuite formulé comme suit par O. Debray et F. Henry, à propos de cette même CCT du 20 février 2017 :

« *Dans la mesure où tant l'instauration d'un nouveau système barémique que l'octroi d'une prime de fin d'année entrent dans la notion de « coût salarial », ceci entraîne potentiellement, toutes autres choses restant égales, une hausse du coût salarial supérieure à 1,1 % pour chacun des employeurs concernés par cette C.C.T. sectorielle. Il semble que les signataires de la convention n'aient pas pris en compte la contrainte imposée par les mesures légales de modération salariale à l'occasion de leurs négociations* [21].

Dans un tel cas, chaque entreprise du secteur devra examiner les effets de l'application de la convention collective en question sur l'augmentation du coût salarial. Si l'application de la convention collective a pour effet un dépassement de la marge, il va de soi que l'entreprise ne pourra pas appliquer ladite convention collective de travail, dans la mesure où elle serait frappée de nullité absolue [22] ».

VI.1.c. <u>En fait : application des ces dispositions et principes en l'espèce</u>

53. Il est tout d'abord constant et non contestable comme tel que la CCT n° 119 est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 et que la marge maximale fixée par cette CCT valait

[21] *Ceci est sans doute dû à la chronologie des événements (la C.C.T. conclue au sein de la C.P. n° 329 ayant été signée le 20 février 2017, alors que la C.C.T. n° 119 fixant la marge salariale date du 21 mars 2017). Cette chronologie importe toutefois peu, s'agissant d'une question de hiérarchie des sources de droit [...].*

[22] *Comme le soulignent les professeurs CLESSE et KEFER, on relèvera d'ailleurs une décision inédite de la Cour du travail de Bruxelles considérant que, même lorsque la marge était indicative, une convention collective sectorielle qui conduisait à la dépasser ne pouvait être appliquée (J. CLESSE et F KEFER, [précités], citant C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2010, R.G. 2009/AB/52720, www.terralaboris.be).*

pour toute la période 2017-2018 ; cette marge était donc applicable comme telle durant les deux dernières années d'occupation de Monsieur D au service de l'ASBL.

C'est en vain à cet égard que Monsieur D se prévaut du fait que la CCT du 20 février 2017 a été conclue alors que la CCT n° 119 n'avait pas encore été elle-même conclue (puisqu'elle ne le sera que le 21 mars 2017).

Il est en effet généralement considéré qu'une convention collective de travail peut être conclue avec effet rétroactif.

Cette possibilité est traditionnellement reliée à l'article 16.6 de la loi du 5 décembre 1968, selon lequel la convention collective doit obligatoirement mentionner la date de son entrée en vigueur « *si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion* »[23].

Elle ne contrevient par ailleurs pas au principe général de non-rétroactivité, non seulement en ce que ce principe est limité aux lois, mais en outre en ce qu'il ne s'agit pas d'un principe absolu[24].

54. Il est ensuite également constant et non contestable comme tel, au vu des dispositions et principes rappelés ci-avant, que les barèmes minima et la prime de fin d'année instaurés par la CCT du 20 février 2017 doivent être pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial et, partant, pour la vérification du respect de la marge maximale applicable en 2017-2018.

C'est à tort à cet égard que Monsieur D prétend que les augmentations qui en résultent constitueraient de simples « *augmentations barémiques* » qui seraient « *toujours garanties* » par la loi du 26 juillet 1996 et que le tribunal a considéré, sur la base de cet argument, que « *la CCT du 20 février 2017 ne s'inscrit donc pas dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996, n'ayant pas le même objet* ».

En effet, loin de constituer des augmentations résultant de barèmes qui existaient déjà, ces augmentations résultent de nouveaux barèmes, de même que de l'octroi généralisé, tout aussi nouveau dans le secteur des centres sportifs, d'une prime de fin d'année.

55. Il paraît par ailleurs tout aussi constant et non contestable comme tel en l'espèce, que l'application de la CCT du 20 février 2017 au sein de l'ASBL aurait généré une

[23] Voir notamment à ce propos : J.P. Cordier, « La théorie de l'incorporation des dispositions normatives individuelles dans le contrat de travail », *in* Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, Bruylant – AJPDS 2008, p. 50 ; C.T. Bruxelles, 16 octobre 2013, J.T.T. 2014, p. 35 ; C.T. Bruxelles, 10 février 2021, R.G. n° 2018/AB/546, inédit.

[24] Voir notamment en ce sens : C.T. Bruxelles, 25 juin 2002, R.W. 2003-2004, p. 743 ; C.T. Bruxelles, 10 février 2021, R.G. n° 2018/AB/546, inédit.

augmentation de son coût salarial d'à tout le moins 7,8 % par an, ne fût-ce que dans la mesure où son personnel ne bénéficiait auparavant d'aucune prime de fin d'année.

C'est donc *a priori* à tort et sans le moindre fondement que Monsieur D prétend contester la réalité du dépassement de la marge maximale invoquée par l'ASBL, alors même qu'il reconnaît n'avoir jamais bénéficié d'aucune prime de fin d'année.

L'ASBL établit du reste de manière précise le dépassement dont elle se prévaut à tout le moins dans le chef de Monsieur D en produisant à son dossier les projections chiffrées effectuées en son temps par son secrétariat social, desquelles il ressort même une augmentation de plus de 10 % dans le chef de l'intéressé, compte tenu en outre de la revalorisation de son salaire de base en fonction des nouveaux barèmes minima fixés par ladite CCT (69.467,94 € / 62.483,58 € - cf. pièces n° 9 de l'ASBL).

56. Il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que l'ASBL a, en l'espèce, refusé d'appliquer à son personnel, en ce compris Monsieur D, les nouveaux barèmes prévus par la CCT du 20 février 2017, en ce qu'ils dépassaient la marge maximale fixée pour 2017-2018.

La Cour ne saurait donc, à tout le moins en l'état, la condamner à les appliquer tels quels.

57. C'est à tort que Monsieur D prétend le contester en se prévalant du fait que la légalité de la CCT du 20 février 2017 a été vérifiée, lors de son dépôt, par le service des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et que cette CCT a en outre été rendue ultérieurement obligatoire par un arrêté royal du 7 janvier 2018, conformément à l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968.

En effet :

- outre que ni les articles 8, § 1er et 9, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 qui disposent que les conventions collectives de travail sectorielles doivent respecter la marge maximale fixée par l'accord interprofessionnel, ni l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 qui dispose que sont nulles les dispositions d'un convention collective de travail qui sont contraires aux dispositions impératives des lois, ne prévoient aucune exception concernant les conventions collectives qui ont fait l'objet d'un contrôle de légalité lors de leur dépôt au SPF de l'emploi et du travail, ni même concernant les conventions collectives qui ont été rendues obligatoires par arrêté royal,

- ni le contrôle préalable de légalité dont la CCT 20 février 2017 a fait l'objet au moment de son dépôt au SPF de l'emploi et du travail, ni l'arrêté royal qui l'a rendue obligatoire, ne privent la Cour du pouvoir de procéder elle-même, à son tour, au contrôle de légalité que lui impose l'article 159 de la Constitution.

58. C'est par ailleurs en vain que Monsieur D se prévaut du rapport d'enquête qui a été établi par la Direction générale des Lois sociales à la suite de la plainte qu'il avait déposée le 14 juin 2018 auprès de ce service.

En effet :

- outre que ce rapport n'examine pas la question litigieuse de fond relative à la conformité de la CCT du 20 février 2017 à la loi du 26 juillet 1996 et à la CCT n° 119,

- et qu'il fut clôturé à la demande de Monsieur D lui-même, dans l'attente des suites de la présente procédure qu'il avait introduite entre-temps devant le tribunal du travail de Liège,

- sa teneur ne lie en toute hypothèse pas la Cour, laquelle dispose d'un plein pouvoir d'appréciation dans le cadre du contrôle de légalité que lui impose l'article 159 de la Constitution.

59. Il importe également peu que la loi du 26 juillet 1996 n'aurait jamais donné lieu au moindre contrôle ni à la moindre amende administrative.

Il appartient en effet à la Cour, saisie d'une demande portant sur un droit subjectif, d'appliquer la réglementation en vigueur, *a fortiori* en ses dispositions d'ordre public.

Or, la loi du 26 juillet 1996 est non seulement d'ordre public mais également toujours en vigueur, comme l'indique pour autant que de besoin sa modification par la loi du 19 mars 2017, de même que les conventions collectives de travail et les arrêtés royaux qui ont encore régulièrement fixé depuis la marge maximale d'augmentation du coût salarial[25].

L'absence de tout contrôle ou de toute sanction quant au respect effectif de cette marge par les commissions paritaires et/ou par les employeurs n'y change rien.

Comme l'a rappelé de manière particulièrement claire le Conseil d'Etat dans un arrêt du 9 octobre 2015, « *l'abrogation par désuétude ne peut être constatée que lorsqu'un texte est demeuré sans aucune application pratique pendant une longue période* »[26] ; or tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

[25] La liste complète de ces conventions collectives de travail et ces arrêté royaux figurent notamment le site internet du SPF Emploi, travail et Concertation sociale, *via* le lien suivant : https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/norme-salariale.
[26] Arrêt n° 232.523.

En outre, le fait que « *les autorités disposent d'une latitude pour choisir de poursuivre ou non certaines infractions* », ne fait pas « *pour autant disparaître du droit objectif les incriminations en cause* »[27].

60. Cela étant, la Cour rappelle que la nullité des conventions dépassant la marge maximale fixée en application de la loi du 26 juillet 1996 est logiquement limitée au seul dépassement effectif de la marge maximale applicable (cf. ci-avant, sous le point 48. du présent arrêt).

Ainsi, Monsieur D n'est pas pour autant privé du droit de postuler le bénéfice effectif des augmentations de rémunération résultant dans son chef de l'application de la CCT du 20 février 2017 dans les limites de la marge maximale de 1,1 % restant effectivement disponible au sein de l'ASBL pour 2017-2018.

Les parties n'ayant ni conclu ni plaidé sur cette question, la Cour décide de rouvrir les débats quant à ce également.

Dans le cadre de cette réouverture des débats, il appartiendra à l'ASBL d'évaluer de manière chiffrée la marge maximale restant effectivement disponible en son sein pour 2017-2018 et ce, dans le respect de toutes les dispositions de la loi du 26 juillet 1996, en ce compris la notion de coût salarial telle que définie au 3ème tiret de l'article 2 de ladite loi, et moyennant la production des calculs et de toutes les pièces de nature à justifier son évaluation.

La Cour invite par ailleurs Monsieur D à préciser de son côté le montant de ses demandes dans le respect de cette marge disponible.

61. Il n'y a pour le surplus pas lieu de trancher d'ores et déjà la question de savoir si le centre sportif géré par Monsieur D était une petite infrastructure sportive ou une infrastructure sportive moyenne au sens de la CCT du 20 février 2017 et si Monsieur D pouvait en conséquence prétendre au barème de l'échelon 19 ou au barème de l'échelon 20.

Cette question n'aura en effet d'intérêt réel que s'il devait s'avérer que la marge effectivement disponible en l'espèce n'est pas déjà complétement absorbée par la prime de fin d'année et par le barème correspondant à l'échelon 19 auxquels Monsieur D peut déjà à tout le moins prétendre en vertu de la CCT du 20 février 2017 dans les limites de cette marge, ce qui est peu probable.

Cette question est en conséquence expressément réservée en l'état.

---

[27] *Idem.*

62. Pour lors, la Cour se contentera de dire pour droit que Monsieur D peut à tout le moins prétendre au bénéfice effectif des augmentations de rémunération résultant dans son chef de l'application de la CCT du 20 février 2017 dans les limites de la marge maximale de 1,1 % applicable en 2017 et 2018.

VI.2. Quant aux demandes originaires de Monsieur D en lien avec la convention collective de travail n° 109

VI.2.a. Position et moyens des parties

63. Monsieur D prétend tout d'abord que l'ASBL serait restée en défaut de répondre à sa demande de communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement conformément à l'article 5 de la convention collective de travail n° 109 et qu'elle lui serait en conséquence redevable de l'amende civile égale à 2 semaines de rémunération prévue par l'article 7 de la même convention.

Il prétend ensuite qu'alors que la charge de la preuve lui incomberait, l'ASBL demeurerait en défaut de prouver que son licenciement ne serait pas manifestement déraisonnable, outre que le motif réel de son licenciement serait en lien avec sa revendication de l'application de la CCT du 20 février 2017 et serait donc, comme tel, manifestement déraisonnable, et que l'attitude de l'ASBL justifierait qu'une indemnité égale à 17 semaines de rémunération lui soit allouée à ce titre.

64. L'ASBL persiste à contester ces demandes et prétentions de Monsieur D en se prévalant essentiellement pour sa part des éléments suivants :

- la convention collective de travail n° 109 serait contraire à la Constitution et illégale,

- la communication des motifs du licenciement de Monsieur D par e-mail aurait rencontré l'objectif du « *législateur* »,

- la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur D incomberait en conséquence à celui-ci,

- les comportements, la conduite et les manquements de Monsieur D auraient en toute hypothèse été de nature à justifier son licenciement ;

- et ce licenciement ne serait pas lié aux revendications de Monsieur D quant à l'application de la CCT du 20 février 2017.

VI.2.b. Quant à la constitutionnalité et à la légalité de la convention collective de travail n° 109

65. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la CCT n° 109 ») a été conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014.

Elle a été adoptée dans la foulée de la loi du 26 décembre 2016 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, dont l'article 38 disposait ce qui suit :

« *L'article 63 de la [loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail] cesse de s'appliquer :*

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement ;

2° [...] ».

66. La loi du 26 décembre 2016 avait elle-même été adoptée dans la foulée d'un arrêt prononcé par la Cour constitutionnelle le 7 juillet 2011, qui avait dit pour droit que :

« - *Les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution.*

- *Les effets de ces dispositions législatives sont maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions, et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013* »,

et ce, de manière à ce que « *le législateur [puisse] disposer d'un délai suffisant pour achever l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés* » (cf. considérant B.6 de l'arrêt).

67. Dans son avis sur le projet de loi ayant abouti à la loi précitée du 26 décembre 2016, le Conseil d'Etat a, certes, examiné la question de savoir si cette disposition (de même qu'une autre qui prévoyait aussi la conclusion d'une convention collective de travail) était conforme à la Constitution dans les termes suivants :

« *Aux termes de l'article 33 de la Constitution, tous les pouvoirs émanent de la Nation et ils sont exercés de la manière prévue par la Constitution. Sur le plan fédéral, le pouvoir exécutif, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi (article 37 de la Constitution). Outre la compétence normative que la Constitution même attribue au Roi, notamment celle qui est nécessaire pour l'exécution des lois (article 108 de la Constitution),*

des lois particulières, édictées en vertu de la Constitution même – et par conséquent dans le respect des limites qui sont apportées par la Constitution ou qui en découlent – peuvent accorder au Roi des pouvoirs réglementaires supplémentaires (article 105 de la Constitution). Ainsi, le législateur peut habiliter le Roi à régler certaines matières qui relèvent de ses pouvoirs résiduels. Dès lors que la Constitution a attribué exclusivement au Roi le pouvoir réglementaire revenant au pouvoir exécutif fédéral et que les pouvoirs doivent être exercés de la manière déterminée par la Constitution, le principe de l'unité du pouvoir réglementaire s'applique et il est par conséquent exclu que le pouvoir réglementaire soit exercé d'une autre manière que celle prescrite par la Constitution. Dès lors, le législateur ne peut en principe déléguer des compétences normatives qu'au Roi.

Par conséquent, la question de savoir si, dans le système constitutionnel actuel, le législateur peut conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une convention collective de travail (rendue obligatoire), appelle une réponse négative »[28].

Le Ministre de l'Emploi a cependant répondu à cet avis dans les termes suivants :

« *[...] il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son travail autonome, le Conseil national du travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable* »[29].

68. La Cour juge que cette réponse du Ministre à l'avis du Conseil d'Etat est fondée et pertinente : loin d'avoir délégué au Conseil national du travail un quelconque pouvoir réglementaire ou exécutif qui relèverait de la compétence constitutionnelle exclusive du Roi, le législateur lui a simplement « *passé la main* », afin de lui permettre d'exercer le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail dont il dispose comme tel en vertu de la loi du 5 décembre 1968, en vue de déterminer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs[30].

En outre, force est de constater que la loi du 5 décembre 1968 dispose elle-même, depuis 1994, d'un ancrage constitutionnel, dans la mesure où l'article 23, alinéa 3, 1° de la

[28] Doc. parl., Chambre, session ordinaire 2013-2014, doc. n° 53-3144/001, p. 116.
[29] *Idem*, p. 26 et 27.
[30] Voir également dans le même sens, outre les décisions invoquées par Monsieur D dans le cadre de la présente procédure, les décision citées par A. Hachez, L. Midol et P. Vanhaverbeeke, « Le champ d'application de la C.C.T. n° 109 : un champ de mines ? », *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthemis – Jeune Barreau de Charleroi 2020, p. 19 et suivantes, n° 13.

Constitution coordonnée le 17 février 1994 garantit dorénavant expressément à chacun le droit de négociation collective[31].

C'est ainsi que loin d'avoir délégué à quiconque un pouvoir qui ne lui appartenait pas, le législateur a légitimement opté pour la concertation sociale sur un sujet relevant de la compétence des partenaires sociaux au sein de l'organe paritaire institué au plus haut niveau et ce, dans le strict respect de la Constitution.

69. Le fait que dans son arrêt précité, la Cour constitutionnelle a chargé le législateur d'adopter les nouvelles dispositions destinées à achever l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés n'y change rien, dès lors que le législateur pouvait précisément laisser lui-même au Conseil national du travail le soin d'adopter une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement et ce, en parfaite conformité tant à l'article 23 de la Constitution, qu'à la loi du 5 décembre 1968.

70. La Cour constate pour le surplus qu'il s'agit d'un procédé qui est régulièrement utilisé par le législateur.

Ainsi en va-t-il notamment de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité, par laquelle, comme on l'a vu ci-dessus, le législateur a également chargé le Conseil national du travail de conclure tous les deux ans en son sein un accord interprofessionnel fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Il est piquant à cet égard de constater que l'ASBL ne se prévaut pas pour autant de l'inconstitutionnalité ou de l'illégalité de la dite loi et/ou de la CCT n° 119 conclue par le Conseil national du travail en application de celle-ci pour la période 2017-2018.

71. La Cour juge en conséquence que la CCT n° 109 n'est pas inconstitutionnelle.

Elle n'est pas plus illégale, en ce qu'elle est parfaitement conforme à la loi du 5 décembre 1968 et qu'elle ne paraît en outre contraire à aucune autre disposition légale impérative au sens de l'article 9 de ladite loi.

72. Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point.

VI.2.c. Quant à l'amende civile

73. Selon l'article 3 de la CCT n° 109, « *le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

[31] Voir notamment en ce sens : J. Clesse et F. Kéfer, précités, n° 25 et les références citées par ces auteurs.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin (1er alinéa de l'article 4 de la CCT n° 109).

L'employeur dispose alors à son tour d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur pour y répondre, également par lettre recommandée (article 5 de la CCT n° 109), sauf s'il a déjà, de sa propre initiative, communiqué au travailleur les motifs de son licenciement, auquel cas il est dispensé de répondre à la demande de celui-ci (article 6 de la CCT n° 109).

« *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* » (article 7, § 1er de la CCT n° 109), sauf s'il a déjà, de sa propre initiative, communiqué au travailleur les motifs de son licenciement, auquel cas l'amende ne s'applique pas (article 7, § 2).

74. En l'espèce, l'ASBL ne conteste pas que Monsieur D lui a adressé sa demande dans les délai et forme prévus par la CCT n° 109.

Force est cependant de constater que si elle a, pour sa part, répondu à cette demande dans le délai prévu à cet effet, elle ne l'a pas fait dans la forme requise, puisqu'elle y a répondu par courrier électronique et non par lettre recommandée.

75. La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière estime qu'une telle réponse n'est pas conforme à l'article 5 de la CCT n° 109, en manière telle que le travailleur qui s'en prévaut peut prétendre au paiement de l'amende civile prévue par son article 7[32].

La Cour se rallie à ce courant, non seulement en ce qu'il est conforme aux termes mêmes des articles 5 et 7 de la CCT n° 109, mais également au vu de l'exigence clairement formulée à ce propos dans le préambule de la CCT n° 109 par les partenaires sociaux, dans les termes suivants :

[32] Voir notamment à ce propos : E. Plasschaert et E. Jamaels, La motivation du licenciement en 109 questions & réponses, Wolters Kluwer 2021, p. 21 ; 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 C.C.T. n° 109, Anthemis – Jeune Barreau de Charleroi 2020, p. 69 et suivantes, n° 32 ; A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *in* Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 76 ; C.T. Bruxelles, 17 mai 2019, R.G. n° 2018/AB/366, www.terralaboris.be.

« *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* ».

Force est en outre de constater que le formalisme ainsi néanmoins imposé à l'employeur par l'article 5 de la CCT n° 109 correspond exactement à celui qui est imposé au travailleur par l'article 4, en manière telle qu'il s'agit d'un système parfaitement équilibré ; il n'implique de surcroît aucune contrainte excessive ni *a fortiori* disproportionnée dans le chef de l'employeur.

Le fait que l'objectif de la CCT n° 109 ait été atteint n'y change rien[33].

76. C'est pour le surplus à tort que l'ASBL prétend que l'amende prévue par l'article 7, § 1er de la CCT n° 109 ne pourrait pas être valablement imposée par une convention collective ou qu'elle devrait pouvoir être assortie d'une suspension du prononcé ou à tout le moins d'un sursis.

Cette amende présente en effet un « *caractère civil marqué* », ne fût-ce que du fait de son destinataire, « *puisqu'elle profite au travailleur* »[34].

Elle fait en outre partie intégrante d'un régime ayant pour objet de déterminer les relations individuelles entre les employeurs et les travailleurs au sens de l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La Cour ne voit donc pas en quoi elle ne pourrait pas être prévue par une convention collective de travail.

Enfin, dans la mesure où « *on ne peut pas non plus y voir une sanction à caractère pénal au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. [...], il n'est donc pas possible de l'assortir d'un sursis et de modérer l'ampleur de la sanction* »[35].

77. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que c'est à tort que l'ASBL conteste être redevable à Monsieur D de l'amende prévue par l'article 7, § 1er de la CCT n° 109.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé quant à ce.

---

[33] Voir également en ce sens : C.T. Bruxelles, 17 mai 2019, R.G. n° 2018/AB/366, www.terralaboris.be.
[34] L. Dear et S. Gilson, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable », *in* L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis – CLJB – AJPDS 2014, p. 222.
[35] *Idem*.

VI.2.d. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

78. Selon l'article 8 de la CCT n° 109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement 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* ».

79. La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives et qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,

- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable[36].

80. Le commentaire officiel de cette disposition précise par ailleurs que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est un contrôle purement 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)* ».

Il n'appartient donc pas au juge de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur qui conserve son entière liberté d'action et de choix entre les différentes alternatives qui s'offrent à lui, pour autant qu'il n'agisse pas de manière manifestement déraisonnable.

81. Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable tient en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants[37] :

[36] Voir notamment : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *in* Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 109 109 ; voir également : P. Nilles, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthemis 2020, p. 89 et suivantes, n° 25 et suivants.

[37] A. Fry, précitée, n° 126 et suivants ; P. Nilles, précité, n° 34 et suivants.

- la légalité du ou des motifs invoqué(s), à savoir la vérification qu'il(s) relève(nt) bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ;

- la réalité du ou des motifs invoqué(s) ;

- l'existence d'un lien de causalité entre le(s) motif(s) dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que le(s) motif(s) invoqué(s) constitue(nt) bien la cause réelle du licenciement ;

- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard du ou des motif(s) invoqué(s) à son appui, étant rappelé que sur ce plan, le contrôle des cours et tribunaux est strictement marginal.

82. L'article 10 de la C.C.T. n° 109 répartit enfin comme suit la charge de la preuve, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

« - *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* ».

83. En l'espèce, il résulte des considérations qui précèdent que l'ASBL n'a pas communiqué à Monsieur D les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 5 de la CCT n° 109.

La charge de la preuve que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable lui incombe donc.

84. La Cour observe à cet égard et tout d'abord que l'ASBL se prévaut de multiples écarts de comportements et manquements de la part Monsieur D.

Il s'agit donc assurément d'éléments présentant un lien avec la conduite de Monsieur D, soit d'un motif effectivement visé par l'article 8 de la CCT n° 109.

Le fait que certains d'entre eux présentent un rapport avec les revendications de Monsieur D n'y change rien (voir également ci-après à ce propos).

85. La Cour observe ensuite que les éléments ainsi invoqués par l'ASBL ne sont certes pas tous établis de manière probante par celle-ci, que certains sont anciens et que Monsieur D en conteste beaucoup.

Il n'en demeure cependant pas moins constant et non contestable comme tel que des tensions manifestes existaient entre les parties et que de multiples dissensions les ont opposées au fil des ans et ce, tant avant l'été 2015 que durant leur dernière année de collaboration ; les procès-verbaux des réunions de bureau produits par l'ASBL suffisent à l'établir, de même du reste que certains des courriers adressés par Monsieur D à l'ASBL qui ont été retranscrits ci-avant.

Force est en outre et surtout de constater que Monsieur D ne conteste pas comme tel l'incident public survenu le 12 octobre 2018 et décrit dans le courrier électronique qui lui fut adressé le 13 novembre 2018 (pièce n° 4.27 de l'ASBL), pas plus du reste que les propos grossiers qui lui sont prêtés dans le procès-verbal de la réunion du bureau de l'ASBL qui s'est tenue le 6 décembre 2018 (pièce n° 4.28 de l'ASBL).

86. La Cour observe par ailleurs que le licenciement est intervenu dans la foulée immédiate de l'incident du 6 décembre 2018 et ce, alors même que Monsieur D revendiquait l'application de la CCT du 20 février 2017 depuis plus d'un an et demi déjà.

Cette chronologie des événements suffit à convaincre la Cour du fait que les motifs invoqués par l'ASBL à l'appui du licenciement de Monsieur D constituent bien les motifs réels de celui-ci et qu'il ne s'agit donc pas, comme tel, d'un licenciement à titre de représailles.

La circonstance que cet incident – de même que celui du 12 octobre 2018 – présente un rapport avec les revendications de Monsieur D n'y change à nouveau rien.

87. La Cour estime enfin que la décision de licenciement prise dans ce contexte par l'ASBL ne présente aucun caractère disproportionné, en ce qu'un autre employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, aurait pu prendre la même décision, ne fût-ce qu'à la suite des incidents survenus en octobre et décembre 2018.

La circonstance que ces incidents présentaient un rapport avec les revendications de Monsieur D n'y change à nouveau rien : quelle que soit la légitimité (totale ou partielle peu importe) de ces revendications, elles n'étaient en effet pas de nature à justifier le comportement déplacé et irrespectueux affiché par Monsieur D à ces deux occasions.

Il importe pour le surplus peu de savoir si c'est à tort ou à raison que l'ASBL a prétendu *a posteriori* que ces deux derniers incidents auraient pu justifier un licenciement de Monsieur D pour motif grave, aucun motif grave n'ayant été invoqué à l'appui de ce licenciement qui est intervenu moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

88. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le licenciement de Monsieur D ne présente pas, en l'espèce, un caractère manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109.

Le jugement dont appel sera donc réformé quant à ce et Monsieur D sera ainsi finalement débouté de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

- **Déclare recevable l'appel de l'ASBL ;**

- **Déclare d'ores et déjà à tout le moins partiellement non fondé l'appel de l'ASBL, en ce qu'il tend à la réformation du jugement entrepris en tant qu'il a fait application de la CCT du 20 février 2017,**

  Dit pour droit que Monsieur D peut à tout le moins prétendre au bénéfice effectif des augmentations de rémunération résultant dans son chef de l'application de la CCT du 20 février 2017 dans les limites de la marge maximale de 1,1 % applicable en 2017 et 2018,

  Et confirme pour lors dans cette seule mesure le jugement entrepris sur ce point ;

- **Déclare non fondé l'appel de l'ASBL, en ce qu'il tend à la réformation du jugement entrepris en tant qu'il a fait application de la CCT n° 109,**

  Confirme en conséquence le jugement dont appel en ce qu'il considère que la CCT n° 109 ne doit pas être écartée ;

- **Déclare partiellement fondé l'appel de l'ASBL, en ce qu'il tend à la réformation du jugement entrepris en tant qu'il l'a condamnée au paiement d'une amende civile égale à 2 semaines de rémunération et au paiement d'une indemnité égale à 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable,**

  Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Monsieur D 2 semaines de rémunération au regard de la non-application des formes requises par la CCT n° 109 et déboute l'ASBL de sa demande de lui accorder le bénéfice de la suspension du prononcé ou du sursis,

  Réforme ce jugement en ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Monsieur D 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable et déboute Monsieur D de sa demande originaire de ce chef ;

Avant de statuer sur le surplus :

- **Ordonne une réouverture des débats aux fins précisées sous les points 35. et 60. du présent arrêt, selon les modalités suivantes :**

  - conclusions après réouverture des débats de **l'ASBL** : à remettre au greffe pour le 4 novembre 2022,
  - conclusions et pièces après réouverture des débats de **Monsieur D** : à remettre au greffe pour le 6 janvier 2023,
  - conclusions après réouverture des débats de **l'ASBL** : à remettre au greffe pour le 3 février 2023,
  - conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de **Monsieur D** : à remettre au greffe pour le 3 mars 2023,

- **Refixe la cause devant la chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège**, siégeant salle C.O.B, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, **à l'audience du 19 mai 2023 à 15 heures, pour 60 minutes de plaidoiries ;**

- **<u>Invite les parties à déposer leurs pièces au greffe au plus tard 15 jours avant l'audience</u> ;**

Et réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Conseillère faisant fonction de Présidente,
nseillère sociale au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Greffière,

La Greffière, Les Conseillers sociaux, La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de , Greffière,

La Greffière, La Présidente,