



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 6 décembre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/399
Décision dont appel 18/964/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur T.,

partie appelante,
représentée par Maître

contre

L'A.S.B.L. VILLAGE N°1 ENTREPRISES, inscrit auprès de la Banque Carrefour des Entreprises
sou le n°0411.648.501 et dont le siège social est établi à 1440 WAUTHIER-BRAINE, Avenue
Reine Astrid 1,
partie intimée,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 9 avril 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (R.G. n° 18/964/A)
- la requête d'appel reçue le 15 juin 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 8 novembre 2023.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur T. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles :

- la condamnation de son ex-employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 mois et 13 semaines de rémunération ;*
- la condamnation de son ex-employeur au paiement d'une indemnité équivalent à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices résultant de fautes commise dans le cadre du licenciement ;*
- la condamnation de son ex-employeur au paiement d'un 1 € provisionnel à titre de toutes sommes restant dues du fait des relations de travail ayant existées entre partie et/ou de leur cessation».*

Par un jugement du 9 avril 2020 (R.G. n° 18/964/A), le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

«La demande est recevable mais non fondée et le demandeur en est débouté.

Le demandeur est condamné aux dépens liquidés en faveur de la défenderesse à la somme de 3.600 € d'indemnité de procédure ainsi qu'à celle - déjà acquittée par lui lors de l'inscription de l'affaire au rôle - de 20 € à titre de contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de monsieur T. et ses demandes

Monsieur T. demande à la cour du travail ce qui suit :

- « De déclarer l'appel de Monsieur T. recevable et fondé ;*
- Par conséquent ,*
- De réformer le jugement dont appel et la Cour émandant :*
 - dire la demande initiale de Monsieur T. recevable et fondée ;*
 - dire pour droit que le licenciement pour motif grave de Monsieur T. n'était pas fondé ;*
 - condamner le VILLAGE N°1 au paiement de 68.468,86 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 15 mois et 13 semaines de rémunération ;*
 - condamner le VILLAGE N°1 au paiement de 14.922,70 € bruts à titre d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

- condamner le VILLAGE N°1 au paiement d'un 1 € provisionnel à titre de toutes sommes restant dues du fait des relations de travail ayant existé entre parties et/ou de leur cessation ;
- condamner le VILLAGE N°1 aux intérêts et aux dépens des deux instances (IP 3.600 EUR) ».

Les demandes en appel de l'asbl Village n°1 entreprise

L'asbl Village n°1 Entreprises demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable mais non fondé

Déclarer la demande originaire recevable mais non fondée.

Condamner l'appelant à l'indemnité de procédure fixée à la somme de 2 x 3.600,00 € = 7.200€».

IV. Les faits

Monsieur T. a été engagé le 27 avril 1999 par l'asbl Village n°1 Entreprises dans les liens d'un contrat d'employé à durée indéterminée pour travailler en qualité de moniteur de production pour une durée hebdomadaire moyenne de travail de 19h15.

Après une période d'incapacité de travail, il a repris le travail en juin 2017.

Dans le cadre de son travail, il devait encadrer une équipe de production à laquelle appartenait madame P.

Par lettre recommandée du 27 octobre 2017, l'asbl Village n°1 Entreprises lui a notifié son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Ce 26.10.2017, nous avons eu la connaissance certaine et suffisante que vous vous étiez rendu coupable d'une faute grave qui rompt de manière irrémédiable et définitive les liens de confiance indispensables à la poursuite des relations contractuelles.

Nous avons le regret de vous notifier par la présente la rupture immédiate de votre contrat de travail pour motifs graves, sans préavis, ni indemnité.

Ce 25.10.2017, Madame P. a été retrouvée en pleurs au réfectoire d'un de nos clients où se trouvait Madame R., Madame P. a expliqué que depuis une semaine, elle subissait des gestes déplacés de votre part. Ainsi, vous ne cessez de la frôler, de lui toucher les jambes ou les fesses, ou encore de lui masser les épaules. Dans la camionnette, vous avez mis votre main sur sa jambe. Lorsqu'elle a travaillé aux displays et qu'elle était amenée à se pencher vers l'avant, vous vous êtes mis en face d'elle avec le bassin vers son visage. A plusieurs reprises, Madame P. vous a demandé de cesser mais vous avez ignoré ses avertissements.

Ce 25.10, vous avez commencé à lui masser les épaules alors qu'elle était en train d'effectuer son travail. Elle vous a repoussé et s'est mise en colère en vous disant qu'elle irait déposer plainte. Vous lui avez répondu sur un ton cynique que vous l'accompagneriez.

Ce 25.10.2017, Madame R., assistante sociale, a entendu Madame P. qui lui a rapporté les faits énoncés ci-dessus. Ces faits ont ensuite été portés à notre connaissance.

Madame P. a aussi souligné qu'à l'occasion de l'exécution de votre travail, vous regardiez souvent les femmes qui passent à proximité de vous et que vous les interpellez en tenant des propos inconvenants.

Une travailleuse nous a signalé que vous aviez eu dans le passé à son égard une attitude qu'elle décrit comme perverse car vous la regardiez avec insistance en la mettant mal à l'aise. Plus elle vous demandait d'arrêter, plus vous persistiez à la dévisager.

Il apparaît que d'autres membres féminins du personnel ont eu à subir vos comportements déplacés.

Ces faits sont graves car ils démontrent un irrespect total vis-à-vis des femmes qui sont amenées à travailler sous votre autorité étant donné votre qualité de moniteur.

Ces faits sont d'autant plus graves qu'il s'agit de personnes fragilisées car porteuses de handicap. De tels comportements empêchent de manière irrémédiable et immédiate la poursuite des relations contractuelles dès lors que vous êtes amené à travailler quotidiennement avec des collègues féminines et qu'il n'est plus possible de vous permettre d'exercer à leur égard un quelconque rapport d'autorité puisque vous en abusez.

Vos documents sociaux vous parviendront dans les prochains jours. Vous êtes prié de ne plus vous présenter dès à présent au travail. »

Par lettre du 28 novembre 2017 en réponse à une lettre du syndicat de monsieur T. qui n'est pas déposée, le conseil de l'asbl Village n°1 Entreprises a expliqué les raisons pour lesquelles il était exclu de revenir sur la rupture pour motif grave.

Monsieur T. a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles par une requête déposée en date du 26 octobre 2018.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. L'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

Les dispositions légales énoncées ci-après ont fait l'objet d'une interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citées ci-après que la cour de céans approuve.

Sur les dispositions en matière de licenciement pour motif grave

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull.,

1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave. « *Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978* » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

Sur certains modes de preuve.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...) »

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

S'agissant des dites attestations, la Cour de cassation a jugé que :

« (...) *il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.*

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass.,28 juin 2018,C.17.0319.N,www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.),21 janvier 2016,R.D.J.P.,2016,liv.3,p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

Application.

L'asbl Village n°1 Entreprises reproche à monsieur T. à titre de motif grave d'avoir eu le 25 octobre 2017 et la semaine qui précède une attitude inconvenante à l'égard d'une ouvrière de production en conditionnement (présentant un handicap), madame P.

Monsieur T. conteste les faits reprochés.

La cour constate que :

-madame P. a signé un écrit daté du 25 octobre 2017 (sur lequel il est mentionné que les faits ont été rapportés à madame R., assistante sociale) expliquant notamment que « *depuis mercredi passé, T. se montre très proche de moi, il m'observe sans rien dire, me frôle au passage régulièrement les jambes, les fesses et de façon discrète de façon à ne pas être vu par les collègues. Il me fait aussi des massages aux épaules* », que quand il agissait comme cela, elle lui disait d'arrêter et qu'elle n'osait pas se plaindre, que ce jour (soit le 25 octobre

2017), quand il lui a massé les épaules pendant le travail, elle l'a repoussé et s'est mise en colère, qu'elle est allée en pleurs au réfectoire où se trouvait madame R. à qui elle a dit ce qui se passait. Elle a confirmé ces faits dans une attestation signée le 18 février 2019 conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (si ce n'est qu'elle fut dactylographiée au lieu d'être manuscrite).

-madame D., ouvrière de production en conditionnement, a signé un écrit daté du 21 novembre 2017, relatant notamment qu'elle avait travaillé du 23 octobre au 28 octobre au sein d'A. avec monsieur T. comme moniteur de production et qu'elle a été témoin qu'un jour où elle travaillait à côté de madame P., monsieur T. a mis les mains sur les épaules de cette dernière, qu'elle lui a demandé de ne plus le faire, qu'il lui a touché la jambe, qu'elle lui a donné un coup de coude en lui disant de la laisser tranquille, qu'elle s'est levée et est partie précipitamment vers le réfectoire. Elle a confirmé ces faits dans une attestation datée signée le 4 février 2019 conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (si ce n'est qu'elle fut dactylographiée au lieu d'être manuscrite).

-monsieur B., ouvrier de production en conditionnement, mentionne dans un écrit daté du 23 novembre 2017 confirmé dans une attestation datée signée le 31 janvier 2019 conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (si ce n'est qu'elle fut dactylographiée au lieu d'être manuscrite), que le 23 octobre 2017, il a vu (monsieur T.) masser les épaules de (madame P.) et que le jour des faits (précisé comme étant le 25 octobre 2017 dans l'attestation du 31 janvier 2019), il a vu se fâcher violemment en repoussant Driss et en lui disant : « *ne me touche pas* ».

-monsieur Be., chef d'équipe, a relaté dans un écrit du 22 novembre 2017 confirmé dans une attestation signée le 31 janvier 2019 conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (si ce n'est qu'il fut dactylographié au lieu d'être manuscrit), qu'il a été affecté auprès d'A. en octobre 2017, que durant la semaine 42, monsieur T. est venu renforcer l'équipe des encadrants, que dès les premiers jours, il a eu des échos négatifs sur le comportement de monsieur T. à l'égard de madame P. qui en avait assez, qu'il a abordé le sujet avec lui, la veille de l'événement, en lui disant que des rumeurs circulaient selon lesquelles il touchait à plusieurs endroits du corps et que monsieur T. lui a dit qu'il ne faisait rien de mal mais avait juste déposé sa main sur son épaule, ce à quoi monsieur Be. lui a répondu qu'il devait faire attention à ce genre de comportements qui allait lui attirer des ennuis et qu'il devait « *lâcher l'affaire* ». Il précise encore qu'il a été informé par un certain K. le lendemain (mercredi 25 octobre) qu'il s'était passé un incident et qu'il s'est rendu au réfectoire où il a vu (madame P.) en pleurs.

La cour n'a pas de raison de douter de la crédibilité de ces attestations qui sont précises et concordantes, quand bien-même elles ne sont pas écrites de la main de leur auteur mais sont dactylographiées. L'asbl Village n°1 Entreprises explique d'une manière convaincante que les attestations des ouvriers/ouvrières de production étant porteurs/porteuses d'un

handicap, ces personnes ont été aidées pour la rédaction de leurs attestations, ce qui dans le contexte décrit, est compréhensible et ne permet pas de considérer que les faits mentionnés dans les écrits qu'elles ont signé ne sont pas réels. Le fait que la plaignante et les témoins travaillent sous l'autorité de l'asbl Village n°1 Entreprises n'est pas un motif suffisant pour dénier une valeur probante aux dites attestations. La circonstance que madame D. ait dit à madame P. le 25 octobre 2017 qu'elle devait réagir ne permet pas de mettre en doute la réalité des faits, pas plus que l'absence de dépôt d'une plainte au pénal par madame P. Monsieur T. ne rapporte pas le moindre commencement de preuve de ce que le travail de madame P. n'était pas conforme aux attentes et que c'est dans un contexte de mécontentement sur les remarques faites, qu'elle l'aurait menacé de porter plainte contre lui alors qu'il lui a touché l'épaule et qu'elle se serait rendue aux réfectoires.

La cour considère que les attestations lues ensemble permettent d'établir avec un degré raisonnable de certitude que monsieur T. a en date du 25 octobre 2017 massé les épaules de madame P. (comportement non désiré par elle qu'il avait déjà adopté au cours de la semaine précédente), que madame P. l'a repoussée, qu'elle s'est ensuite mise à pleurer et qu'elle est allée s'en plaindre au réfectoire et que cela a eu lieu dans un contexte où son collègue, monsieur Be. avait attiré son attention la veille sur le fait qu'il devait cesser son comportement envers madame P..

Les attestations déposées au dossier de monsieur T. ne sont aucunement de nature à contredire les faits rapportés. Elles émanent de personnes (parmi lesquelles notamment certains délégués syndicaux ou personnes syndiquées à qui il est venu en aide par le passé) qui n'ont pas assisté à la situation et qui se contentent de décrire sa personnalité et la manière dont il travaillait et pour certaines d'exprimer leur étonnement sur les faits reprochés.

Monsieur T. fait grief à l'asbl Village n°1 Entreprise de ne pas l'avoir auditionné suite aux faits pour recueillir sa version. Cette dernière le conteste. En tout état de cause, il n'existe en règle générale pas d'obligation pour un employeur du secteur privé d'auditionner son travailleur qu'il entend licencier (le cas échéant pour motif grave) et cette audition est d'autant moins nécessaire si cet employeur estime avoir une connaissance suffisante des faits.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la cour estime que le fait pour monsieur T. d'avoir massé les épaules d'une personne de sexe féminin porteuse d'un handicap sur lequel il disposait d'un pouvoir d'autorité et ce contre la volonté de cette dernière, constitue en l'espèce une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle. Le licenciement pour motif grave est dès lors justifié.

Monsieur T. n'a pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

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

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

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

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un

motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour 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, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que, comme précisé ci-avant, « *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)* ».

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du

fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « repréailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Application.

Monsieur T. a été licencié pour un motif lié à sa conduite et dont la cour a reconnu le caractère de motif grave.

Son licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande d'indemnité fondée sur cette base est non fondée.

3. La prime de fin d'année

Monsieur T. n'explique pas sur quelle base des sommes lui resteraient dues. Il ne justifie pas avoir un droit à bénéficier d'une prime de fin d'année.

4. Les dépens

Monsieur T. est tenu aux dépens de l'asbl Village n°1 Entreprises. Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été taxés dans le jugement dont appel. Les dépens d'appel sont liquidés par l'asbl Village n°1 Entreprises à la somme de 3.600 euros à titre d'indemnité de procédure.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé et en déboute monsieur T..

La cour condamne monsieur T. à payer à l'asbl Village n°1 Entreprises les dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 3.600 euros à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge de monsieur T. la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant-employé, désigné par une ordonnance du
7.11.2023 (rép : 2023/2673)

Assistés de _____, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 décembre 2023, où étaient présents :

_____, conseiller,
_____, greffier