



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 04 octobre 2024
Numéro du rôle 2021/AB/175
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 02 octobre 2018 18/2857/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

**L'ASBL POUVOIR ORGANISATEUR DES ECOLES SAINT-VINCENT DE PAUL, NOTRE DAME/
WOLVENBERG ET SAINT-JOSEPH UCCLÉ**, BCE 0414.213.358,
dont le siège est établi à 1180 BRUXELLES, Chaussée de Waterloo 1190,
partie appelante,
représentée par Maître J. L., avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

Madame C. D.,

partie intimée comparissant en personne et assistée de son conseil Maître A. V. loco Maître
V. V., avocat à 1000 Bruxelles,

**

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 02 mars 2021 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 06 septembre 2024.

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, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable. Les parties mentionnent en effet une signification du jugement dont appel à la date du 4 février 2021.

II. Le jugement dont appel

Dans le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 02 octobre 2018, l'objet de la demande de Madame C. D. est repris comme suit :

« L'objet de la demande de Madame C. D.

Au terme de sa note d'audience déposée le 4 septembre 2018, Madame C. D. demande la condamnation de l'ASBL Pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre-Dame/Wolvenberg et Saint-Joseph à lui payer les sommes suivantes :

- *12.348,64 € brut, à titre d'arriérés de rémunération (ou, à titre subsidiaire, de dommages et intérêts) au titre de la réparation (en nature ou, subsidiairement, par équivalent) du manquement consistant dans la non fourniture du travail ;*
- *1 € provisionnel au titre des pécules de vacances et jours fériés ;*
- *7.784,83 € au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (ou, le cas échéant, au titre de dommages et intérêts pour abus de droit) ;*
- *les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.*

Elle demande au Tribunal de réserver à statuer sur le montant provisionnel et de condamner d'ores et déjà aux dépens, liquidés, vu le défaut, à la somme de 20 € (contribution forfaitaire) et l'indemnité de procédure minimale de 1.200 €, soit un total de 1.220 €. »

Par un jugement du 02 octobre 2018 (R.G. n° 18/2857/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant par défaut à l'égard de l'ASBL Pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre-Dame/Wolvenberg et Saint-Joseph,

Déclare la demande fondée dans la mesure suivante :

Condamne l'ASBL Pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre-Dame/Wolvenberg et Saint-Joseph à payer à Madame C. D. les sommes suivantes, à

augmenter des intérêts de retard calculés au taux légal depuis la date d'exigibilité de chacun de ces montants :

- 12.348,64 € brut, à titre d'arriérés de rémunération, sous la déduction des retenues légales obligatoires ;*
- 1 € provisionnel au titre des pécules de vacances et jours fériés ;*
- 7.784,83 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.*

Condamne l'ASBL Pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre-Dame/Wolvenberg et Saint-Joseph à payer à Madame C. D. les dépens de l'instance, liquidés à 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame C. D. lors de l'inscription de la cause au rôle et à 1.200,00 € à titre d'indemnité de procédure. »

III. Les demandes en appel

III.1. L'objet de l'appel de l'ASBL pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre Dame, Wolvenberg et Saint Joseph et ses demandes

La partie appelante demande à la cour :

« (...) la réformation du jugement dont appel, et par conséquent :

Déclarer le présent appel recevable et fondé ;

Reformer le jugement de première instance ;

Par conséquent, dire pour droit que :

- La demande visant le paiement d'un arriéré de rémunération n'est pas fondée ;*
- La demande visant le paiement d'un pécule de vacances n'est pas fondée ;*
- La demande visant le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée ;*

A titre subsidiaire, réduire la demande au minimum légal, soit 3 semaines de rémunération

Condamner madame C. D. à payer aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base de 2.640 € ; »

III.2. La position de madame C. D.

Madame C. D. demande quant à elle à la cour de confirmer le jugement dont appel, de fixer le montant dû par l'employeur au titre de doubles pécules de vacances à la somme de 1.713,78 EUR et de condamner l'employeur aux dépens d'appel, liquidés à 2.840,73 EUR.

IV. Les faits

Madame C. D. a été engagée par l'ASBL pouvoir organisateur des écoles Saint-Vincent de Paul, Notre Dame/Wolvenberg et Saint Joseph qui relève du réseau de l'enseignement libre subventionné. Elle était occupée au sein de l'établissement d'enseignement fondamental Notre-Dame qui dispose de deux implantations (Wolvenberg-la Pomme et Notre-Dame) en qualité de « surveillante », chargée de l'animation des garderies.

Cette occupation intervient tout d'abord dans le cadre de deux contrats de travail d'employé à durée déterminée, du 1er septembre 2012 au 30 juin 2013 et du 2 septembre 2013 au 30 juin 2013 (lire 2014) (pièces n°1 et 3 du dossier de madame C. D.). Ces contrats prévoient une occupation à temps partiel à concurrence, respectivement, de 24 et 25 heures par semaine.

Madame C. D. est ensuite engagée dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée (pièce n°6 du dossier de madame C. D.) prenant cours le 1er septembre 2014. Ce contrat prévoit une occupation à temps partiel à concurrence de 28 heures par semaine.

Madame C. D. ne preste pas pendant les périodes de congés scolaires. Elle ne perçoit aucune rémunération durant ces périodes. Les fiches de paie (pièces n°7 à 10 du dossier de madame C. D.) mentionnent, concernant ces périodes, des « absences autorisées » ou des « absences justifiées ». Elle soutient qu'aucun congé sans solde n'a été demandé par elle, mise devant le fait accompli de l'absence de prestations organisées par l'employeur. Ce dernier invoque quant à lui une suspension conventionnelle du contrat.

Les jours fériés tombant durant les vacances scolaires ne sont pas payés.

En outre, l'employeur ne verse pas durant cette occupation de simple pécule de vacances, si ce n'est à la sortie. Quant au double pécule, l'employeur a versé un montant de 480,74 EUR en juin 2015, 1.442,24 EUR en juin 2016 et 1.441,13 € en juillet 2017. Le mode de calcul de celui-ci est inconnu.

A la fin de l'année 2016, l'employeur décide de modifier l'horaire des garderies, celles-ci prenant fin à 17h30 au lieu de 18h. Cette modification engendre une réduction du temps de travail des surveillantes.

Par courriel du mercredi 4 janvier 2017 (pièce n°11 du dossier de madame C. D.), l'employeur adresse à madame C. D. et à ses deux collègues de la garderie les projets d'avenants au contrat de travail actant cette modification entrant en vigueur le 16 janvier 2017. Le courriel précise qu'elles seront ultérieurement contactées pour la signature de ces avenants.

L'avenant portant le nom de madame C. D. prévoit une réduction du temps de travail de 28 à 25,5 heures par semaine applicable à partir du 16 janvier 2017.

Par un second courriel (pièce n°12 du dossier de madame C. D.), l'employeur lui indique ainsi qu'à l'une de ses collègues que la personne chargée de leur faire signer l'avenant se présentera le lundi qui suit (9 janvier 2017) après leur service.

Madame C. D. expose qu'à cette date ce n'est plus un avenant qui lui est soumis mais son licenciement.

Par courrier recommandé du même jour, le 9 janvier 2017, l'employeur notifie en effet à madame C. D. son licenciement moyennant un préavis de 6 mois et 13 semaines, prenant cours le 16 janvier 2017 (pièce n°13 du dossier de madame C. D.). Le courrier mentionne le motif du licenciement : « raisons économiques ».

Madame C. D., qui précise ne pas être la dernière engagée au sein de l'équipe de surveillance, est la seule membre de l'équipe à être licenciée.

Conformément à l'annonce faite lors du licenciement, le préavis est presté jusqu'au 30 juin 2017 et le solde (15 semaines) est converti en indemnité compensatoire de préavis.

Par lettre datée du 16 mai 2017, envoyée par recommandé du 17 mai 2017 (pièce n°14 du dossier de madame C. D.), madame C. D. sollicite la communication des motifs concrets du licenciement.

L'employeur y répond par courrier recommandé du 13 juin 2017 (pièce n°15 du dossier de madame C. D.). La réponse de l'employeur vise le courrier recommandé du 16 mai 2017 et un mail du 12 juin 2017 de madame C. D. tout en soulignant ne pas avoir reçu de courrier recommandé). Il y indique que :

«(...) Comme mentionné sur votre préavis, les raisons de votre licenciement sont économiques. En effet, l'école Notre-Dame / Wolvenberg qui vous emploie rencontre des difficultés financières depuis plusieurs années. C'est pourquoi, suite à un audit externe fin 2016, nous avons été contraints de prendre plusieurs mesures.

Vous devez savoir que les surveillantes dont vous faites partie sont payées sur fonds propres par l'école.

De plus, depuis le 1er janvier 2017, la commune d’Uccle, qui nous octroyait des subsides pour les surveillances du matin et du soir, a diminué sa contribution de 22%.

Votre licenciement n’est pas la seule mesure que nous avons dû prendre, en effet, nous avons également augmenté les tarifs des garderies auprès des parents et nous avons pris la difficile décision de fermer notre école chaque jour à 17h30 au lieu de 18 heures afin d’effectuer des économies car le peu d’enfants présents entre 17h et 18h ne couvrait pas le coût salarial de nos surveillantes présentes à ce moment-là.

Une autre mesure est aussi le réétalement de nos crédits en cours.

Malheureusement, tous ces éléments ne nous permettent plus de maintenir 3 surveillantes sur fonds propres, d’où la raison de votre licenciement. (...) ».

Par courriel du 5 juillet 2017 (pièce n°16 du dossier de madame C. D.), madame C. D. conteste ces motifs. Elle relève notamment l’absence de preuve d’un sous-financement des surveillances, ainsi que l’engagement en septembre 2016 de deux surveillantes, contredisant les difficultés économiques alléguées. Elle souligne avoir reçu, tout comme ses collègues, juste avant les vacances de fin d’année, une proposition de diminution de son horaire de 10 heures par mois qu’elle était prête à signer le 9 janvier 2017 et encore ne pas comprendre pourquoi le choix de la personne licenciée s’est porté sur elle et non sur une autre travailleuse, n’étant pas la plus récemment engagée.

En date du 18 juillet 2017 (pièce n°17 du dossier de madame C. D.), le conseil de madame C. D. adresse à l’employeur une lettre sollicitant la preuve des motifs allégués à l’appui du licenciement, et notamment de la nécessité de licencier madame C. D. (et non une autre personne). Cette correspondance pointe en outre diverses anomalies dans le traitement de la rémunération, en ce compris le non-paiement de la rémunération durant les vacances scolaires, et sollicite la communication des documents sociaux, non délivrés.

L’employeur a délivré les documents sociaux de sortie à la suite de cette demande (pièce 18 du dossier de madame C. D.). Le formulaire C4 mentionne la prise en compte d’une ancienneté conventionnelle au 1^{er} juillet 2008.

Deux rappels sont adressés en vain en date du 15 décembre 2017 et du 9 mars 2018 (pièces n°21 et 22 du dossier de madame C. D.).

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

V.1. Les arriérés de rémunération pour les heures non prestées dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 1^{er} septembre 2014, à concurrence de la somme brute de 12.348,64 EUR

Aux termes de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur a l'obligation : « *de faire travailler le travailleur dans les conditions au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulations contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail* ».

La rémunération est la contrepartie du travail fourni, sauf exception prévue par la loi ou le contrat : « *Sauf dispositions légales ou stipulations contractuelles dérogatoires, le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur* ».¹

Le travailleur ne peut donc prétendre à une rémunération s'il n'a pas presté mais, en se basant sur les principes de droit civil, il peut prétendre à une indemnisation de ces heures de travail non prestées s'il démontre que le défaut de prestations résulte de la faute de l'employeur et donc du manquement à son obligation de fournir du travail ².

Ainsi, si l'employeur a fautivement manqué à son obligation de fournir du travail, le travailleur a droit à obtenir soit la réparation en nature de son dommage soit la réparation par équivalent sous forme de l'octroi de dommages et intérêts correspondant à la rémunération perdue pour les heures pour lesquelles aucun travail n'a pu être fourni.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances³.

La charge de la preuve repose donc sur le travailleur.

En l'espèce, les parties ne contestent pas que les heures litigieuses n'ont pas été prestées.

¹ Vannes, V., « Titre IV - Les obligations de l'employeur » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 498, n° 659, p. 500, n° 661 et s., p. 529, n°713 ; Cass. (3^e ch.), 24 décembre 1979, *Pas. I*, 1980, p. 499 ; Cass., 16 mars 1992, J.T.T., 1992, p. 218 ; Cass., 26 avril 1993, J.T.T., 1993, p. 260 et sa jurisprudence constante.

² C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2015, R.G. 2014/AB/864, Terralaboris ; C. trav., Bruxelles, 16 février 2022, 2019/AB/846, Terralaboris .

³ C. trav. Liège, division Namur, 25 avril 2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE*, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; DECKERS H., « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., *Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale*, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

Madame C. D. doit rapporter la preuve de ce que ce défaut de prestations est dû à la non fourniture de travail par l'employeur. C'est bien ce qu'elle soutient en précisant qu'il s'agit des périodes de congé scolaire durant lesquelles aucun travail ne lui a été fourni, l'école étant en période d'inactivité.

L'employeur conteste la demande et invoque une suspension conventionnelle des prestations en raison des absences autorisées dans le chef de madame C. D. qui n'a émis aucune contestation durant l'ensemble de la relation de travail quant à cette suspension conventionnelle ou une éventuelle non-fourniture de travail ou absence de paiement de rémunération pour les périodes concernées par les suspensions conventionnelles.

Cette dernière le conteste à son tour et souligne l'absence de preuve de toute demande d'autorisation de s'absenter et de toute autorisation de cet ordre, autrement dit l'absence de tout accord quant à ce entre les parties.

La cour relève que les périodes litigieuses correspondent effectivement à l'intégralité des périodes de congé scolaire. Le constat n'est pas contesté par l'employeur. Il n'est pas soutenu, par exemple, par l'employeur que la garderie était ouverte pendant ces périodes et qu'un travail de surveillance était requis et aurait donc pu être effectivement offert.

L'employeur invoque indifféremment, sur les fiches de paie, des absences autorisées ou justifiées, sans avancer le moindre élément probant quant à ce. En termes de conclusions, sans contester le fait que la garderie ne fonctionne pas en période de congé scolaire, il qualifie ces périodes de suspension conventionnelle.

Cela suffit à démontrer d'une part la faute de l'employeur qui n'a pas fourni le travail convenu en raison de sa propre organisation, sans justifier d'une suspension conventionnelle et d'autre part, son lien de causalité avec le dommage invoqué étant la perte de la rémunération.

Madame C. D. peut donc prétendre à une réparation en nature de son dommage et donc à la rémunération non payée pour ces périodes.

Le décompte présenté en pièce 24 du dossier de madame C. D. n'est pas contesté par l'employeur à titre subsidiaire. Il est justifié s'agissant d'additionner les heures mentionnées en « absences autorisées » ou en « absences justifiées » reprises sur les fiches de paie en appliquant le taux horaire dû par l'employeur, avec adaptation du montant dû à titre de simple pécule de vacances sur ce montant de rémunération impayée.

Il est donc fait droit à la demande de madame C. D. et le jugement dont appel est confirmé sur ce chef de demande.

V.2. Les arriérés de pécule de vacances et de jours fériés

V.2.1°. Les arriérés de simple pécule de vacances et les jours fériés

L'employeur n'a pas versé de simple pécule de vacances, si ce n'est lors de la cessation du contrat (simple pécule 2016-2017). Madame C. D. a été privée de rémunération durant les périodes de vacances scolaires, du droit de disposer de jours de vacances rémunérés et de la rémunération correspondant aux jours fériés qui intervenaient durant les périodes de vacances scolaires. Ces manquements sont réparés par la condamnation de l'employeur au premier chef de demande portant sur le paiement de la rémunération correspondant aux périodes de non-fourniture de travail.

V.2.2°. Les arriérés de doubles pécules de vacances et les jours fériés

Sur base des fiches de paie produites, l'employeur a payé les montants suivants au titre de double pécule de vacances :

- 480,74 EUR en juin 2015 ;
- 1.442,24 EUR en juin 2016 ;
- 1.441,13 EUR en juillet 2017.

L'employeur ne fournit, nonobstant la demande formulée par madame C. D., aucune indication quant au calcul de ces montants, qui apparaissent effectivement insuffisants au regard du mode de calcul du double pécule de vacances comme le soutient madame C. D. (92 % de la rémunération mensuelle, à savoir le taux horaire x 28 heures x 13 semaines / 3 mois).

Le décompte établi par madame C. D. est produit en pièce n°25 de son dossier. Il en ressort qu'un solde brut de 1.713,78 EUR reste dû.

Le jugement dont appel avait limité la condamnation de l'employeur pour ce chef de demande à la somme d'un euro provisionnel. Le montant est donc porté, par l'effet dévolutif de l'appel, à la somme brute de 1.713,78 EUR.

V.3. Le licenciement manifestement déraisonnable et la demande de condamnation au paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération de 17 semaines

V.3.1. Rappel des dispositions applicables et leur interprétation

Les motifs manifestement déraisonnables

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 du texte de la convention collective de travail précise :

« 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. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.⁴

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent⁵.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

⁴ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.).

⁵ C. trav., Bruxelles, 23 avril 024, 2020/AB/77.

La convention collective de travail ne définit pas les notions d'aptitude au travail, de conduite du travailleur et de nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ces notions sont inspirées de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais ne sont pas identiques⁶.

Le motif doit être légitime⁷, valable, raisonnable⁸, dans les limites de contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement⁹.

Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas, par exemple, avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe (international) dont l'employeur fait partie.¹⁰

Ces nécessités peuvent :

- provenir d'éléments liés à la personne du travailleur qui ont une incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- être étrangères au travailleur et découler d'impératifs d'ordre purement économique impliquant la perte d'emplois. Cette notion s'entend largement et englobe tout ce qui concerne la vie de l'entreprise¹¹.

La sanction

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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.

⁶ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 62 à 64.

⁷ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332

⁸ M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif in *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, pp. 423 et svtes.

⁹ Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, 196.

¹⁰ C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22 novembre 2017, RG n°2017/AU/1.

¹¹ Ch.-E. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE, J. BARTHOLOME, *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restrictions*, 2021, p. 154.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Les règles de preuve

L'article 10 de la convention collective de travail n° 109 prévoit un régime de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement. Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la convention collective de travail) :

- 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.

Le rapport précédant la convention collective de travail n°109¹² mentionne :

«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

¹² MB, 20 mars 2014, p., 22613 et s.

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire et particulièrement la notion de « charge de la preuve »: il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve¹³.

Le cas visé par le 1^{er} tiret de l'article 10 correspond à celui où l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement.

Dans ce cas, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve et si un doute subsiste à propos de ces faits, il sera retenu à son détriment.

Les faits allégués par l'employeur sont :

- les faits invoqués comme étant à la base du licenciement,
- le lien entre ces faits et l'un des motifs admis,
- le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

L'employeur peut invoquer d'autres motifs que ceux communiqués à l'origine.

La réglementation ne l'exclut pas (*a fortiori* à défaut d'application du chapitre III de la convention lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué).

L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui de sa première communication (ou des motifs du licenciement pour motif grave).

Les faits allégués par le travailleur sont ceux sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.¹⁴

Autrement dit, l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier. Ces motifs sont alors présumés ne pas être déraisonnables. Le travailleur doit prouver que la décision de licencier est manifestement déraisonnable¹⁵.

V.3.2. Application au cas d'espèce

Madame C. D. prouve avoir sollicité la communication des motifs concrets du licenciement, au sens de la CCT n°109, par lettre recommandée du 16 mai 2017 (pièce n°14 du dossier de madame C. D.). L'employeur y a répondu par courrier recommandé du 13 juin 2017 (pièce n°15 du dossier de madame C. D.).

¹³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ;

¹⁵ C. MENIER et S. GILSON, Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT. n°109, Anthémis, 2020, p. 133 et s.

Les motifs du licenciement ont donc été dument demandés par le travailleur et ont été dument communiqués par l'employeur.

L'employeur doit démontrer que les motifs allégués sont légaux, avérés et qu'ils sont à l'origine de la décision de licencier ainsi que leur légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

Il ressort des principes énoncés ci-dessus que si le licenciement est dument justifié par une des trois catégories de motifs visées par l'article 8 de la CCT n° 109 et qu'un employeur normalement prudent et diligent aurait procédé au licenciement, ce licenciement ne peut pas être qualifié de manifestement déraisonnable.

L'employeur invoque, en l'espèce, des motifs économiques, plus précisément des difficultés financières qui existent depuis plusieurs années et qui ont été analysées par un audit externe réalisé fin 2016. Il est fait état de fonds propres insuffisants et d'une diminution des subsides communaux à concurrence de 22% à partir de janvier 2017.

Il s'agit bien d'un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Madame C. D. conteste la réalité des motifs invoqués. L'employeur doit donc en rapporter la preuve.

En degré d'appel, l'employeur produit une attestation de monsieur O. V., responsable finances et gestion économique au Comité diocésain de l'enseignement Catholique de Bruxelles et du Brabant wallon, dans laquelle celui-ci indique s'être rendu à l'école Notre-Dame / Wolvenberg en date du 17 novembre 2016 pour réaliser un audit en présence des difficultés financières rencontrée par l'école. Il indique avoir constaté à cette occasion « que les garderies du soir et du mercredi après-midi étaient largement déficitaires vu le peu d'élèves présents » et avoir conseillé à l'employeur « de prendre rapidement des mesures tant par rapport au personnel surveillant payé sur fonds propre que par rapport aux horaires et tarifs des garderies ».

L'employeur ne produit aucune preuve des autres éléments allégués, et notamment des difficultés financières connues depuis plusieurs années, du réétalement des crédits et de la réduction des subsides communaux.

Madame C. D. reconnaît toutefois dans son courrier du 5 juillet 2017 la réalité de l'augmentation du coût de la garderie pour les parents (pièce 16 du dossier de madame C. D.).

Elle reconnaît également la réalité de la modification des horaires de la garderie.

L'employeur rapporte donc la preuve de la réalité des faits qu'il invoque : les garderies du soir et du mercredi après-midi étaient largement déficitaires vu le peu d'élèves présents et l'audit réalisé en novembre 2016 lui a conseillé de prendre rapidement des mesures tant par rapport au personnel surveillant payé sur fonds propres que par rapport aux horaires et tarifs des garderies.

La cour relève que le contrat de travail de madame C. D. est un contrat de travail à durée indéterminée « classique » sans avantages sociaux ou fiscaux pour l'employeur au contraire des contrats de travail « spéciaux » (subsidiés, de type ALE, PFI, ...).

Quant au lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, madame C. D. estime que l'employeur échoue également dès lors qu'il doit rapporter la preuve de causalité entre le motif financier et son licenciement en particulier, pas un licenciement en général.

Elle soutient que l'employeur ne justifie en rien de ce choix de la licencier en particulier sachant qu'elle avait plus d'ancienneté qu'une des deux autres surveillantes engagées sous contrat de travail. Le lien entre le motif et un licenciement n'est en toute hypothèse pas démontré : l'employeur a engagé une surveillante en septembre 2016 alors qu'il fait état de difficultés financières depuis plusieurs années.

Madame C. D. reconnaît cependant en page 16 de ses conclusions que l'employeur avait sollicité et obtenu d'elle une réduction de son temps de travail précisément dans le but de pallier aux difficultés financières alléguées. La pièce 16 de son dossier étant son courrier du 5 juillet 2017 le confirme.

Cette réduction s'imposait également aux deux autres surveillantes. La réduction du temps de garderie à concurrence d'une demi-heure par jour ou 2H30 par semaine correspond à une réduction de 10 heures par mois et par contrat. Le total correspond donc à 30 heures par mois ou encore à un temps partiel de +/- 30 heures par mois.

Le choix de déterminer si la réduction du temps de travail nécessaire doit se répartir sur plusieurs travailleurs ou impliquer un licenciement et, dans ce dernier cas, le choix de déterminer quel travailleur sera licencié, en fonction des qualités qu'il présente, du type de contrat conclu,... relève de l'autonomie de gestion de l'employeur (c'est-à-dire de son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) et il n'appartient pas au juge, qui ne procède qu'à un contrôle marginal dans le cadre de l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, de se substituer dans l'opportunité des choix de gestion de l'employeur¹⁶.

La cour conclut donc que le licenciement n'est, en l'espèce, pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 puisqu'il se base sur un motif en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

La manière dont le licenciement est intervenu, autrement dit les circonstances du licenciement, peuvent être critiquées. En effet, l'employeur obtient l'accord du travailleur sur une réduction du temps de travail, fixe un rendez-vous pour signer un avenant à cette fin

¹⁶ C. trav. Liège, 7 août 2024, RG 2023/AL/179.

et, *in fine*, sans autre précaution, licencie le travailleur lors de ce rendez – vous. Ces circonstances ne modifient toutefois en rien la solution retenue par la cour et qui est liée aux motifs du licenciement.

Madame C. D. ne démontre pas de faits contraires à ce constat sur la base desquels la cour pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable et donc que la décision de licencier est manifestement déraisonnable.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc pas fondée.

Le jugement est réformé sur ce point.

VI. Les dépens

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe. En l'espèce, l'employeur succombe sur tous les chefs de demande à l'exception d'un seul.

Le jugement dont appel a condamné l'employeur aux dépens et il est confirmé sur ce point. L'employeur ayant fait défaut en première instance, il ne peut en toute hypothèse pas prétendre à une indemnité de procédure.

En appel, madame C. D. a liquidé ses dépens à la somme de 2.600 EUR étant l'indemnité de procédure et à la somme de 240,73 EUR étant les frais de signification.

Ceux-ci doivent être limités à l'indemnité de procédure, à l'exclusion des frais de signification du jugement qui ne constituent pas des dépens au sens des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire¹⁷ mais des frais d'exécution.

Le montant de l'indemnité de procédure est actuellement indexé à la somme de 3.000 EUR.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR, déjà avancée par l'employeur (loi du 19 mars 2017).

VII. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable, très partiellement fondé et confirme, en conséquence et dans cette mesure seulement, le jugement dont appel,

¹⁷ B. Biemar, « L'accès économique à la justice » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, tome 2, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 295 ; G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 434.

La cour condamne donc l'ASBL POUVOIR ORGANISATEUR DES ECOLES SAINT-VINCENT DE PAUL, NOTRE DAME/ WOLVENBERG ET SAINT-JOSEPH UCCLÉ à payer à MADAME C. D. :

- la somme brute de 12.348,64 EUR à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater de son exigibilité;
- la somme brute de 1.713,78 EUR au titre des pécules de vacances et jours fériés, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater de son exigibilité;

La cour déboute MADAME C. D. du surplus de sa demande,

La cour condamne l'ASBL POUVOIR ORGANISATEUR DES ECOLES SAINT-VINCENT DE PAUL, NOTRE DAME/ WOLVENBERG ET SAINT-JOSEPH UCCLÉ à payer à MADAME C. D. les dépens des deux instances liquidés comme suit :

- l'indemnité de procédure de première instance : 1.200 EUR,
- l'indemnité de procédure d'appel : 3.000 EUR,
- la contribution de 20 EUR avancée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance par madame C. D.,

La cour condamne en outre l'ASBL POUVOIR ORGANISATEUR DES ECOLES SAINT-VINCENT DE PAUL, NOTRE DAME/ WOLVENBERG ET SAINT-JOSEPH UCCLÉ à la contribution de 20 EUR due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure d'appel et déjà avancée par elle.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. D., présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
R. P., conseiller social suppléant,
Assistés de X. B., greffier

X. B., P. M. , R. P., M. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 octobre 2024, où étaient présents :

M. D., présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,
X. B., greffier

X. B.

M. D.