



Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. 14/2895/A
Date du prononcé 26 février 2018
Numéro du rôle 2016/AN/178
En cause de : P C/ Asbl Accueil Familial, Service de Placement

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre

Arrêt

Droit du travail - contrat de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

(*) Droit du travail – contrat de travail – employé – licenciement
manifestement déraisonnable – liberté d'expression – réduction du
quantum du montant de l'indemnité - licenciement abusif - CEDH art 10
- CCT n°109 art 8-9-10 – Code civil art 1382.

EN CAUSE :

Monsieur P, domicilié à,

Partie appelante, ci-après mentionnée par ses initiales FXP, représentée par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1,

CONTRE :

L'Asbl Accueil Familial, Service de Placement Familial, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0409.393.052, dont le siège social est établi à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, Avenue Paul Hymans, 87 bte 1,

Partie intimée, ci-après dénommée l'employeur, représentée par Maître Freddy KOLINSKY, avocat à 1030 BRUXELLES, Avenue Dailly 225,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 janvier 2018, et notamment :

- le jugement prononcé le 17 août 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^{ème} Chambre (R.G. 14/2895/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 16 septembre 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 16 septembre 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2016 ;

- l'ordonnance prononcée le 18 octobre 2016 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 septembre 2017 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles (via e-deposit) et les conclusions de synthèse (via e-deposit) de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 14 décembre 2016, 27 avril 2017 et 27 juillet 2017 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, déposés au greffe de la Cour respectivement les 9 février 2017, 7 juin 2017 et 17 août 2017 ;
- les avis de remise basés sur l'article 754 du Code judiciaire envoyés aux parties le 18 septembre 2017 afin de les convoquer à l'audience publique du 18 janvier 2018 ;

Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience publique du 18 janvier 2018 ;

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré ;

1. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni d'élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié ;

L'appel du 16 septembre 2016, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

2. LES FAITS

La Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

L'employeur est un service de placement familial agissant dans le cadre réglementaire de la Protection de la jeunesse ;

En date du 01 mars 2012, l'employeur a engagé Mr FXP en qualité d'assistant social et ce, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps ;¹

Par un avenant du 8 juin 2012, l'occupation a été étendue à un temps plein ;²

¹ Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

² Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

Le 6 mai 2014, un « entretien individuel pédagogique (non disciplinaire) » informant Mr FXP de « manquements constatés dans son travail » donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu signé par l'intéressé et Mme D, Directrice pédagogique ;³

A l'issue de cet entretien, il est demandé à Mr FXP :

*de remettre son planning complet le lundi à 10h au plus tard pour chaque semaine à venir avec ses horaires de rendez-vous clairement notés ;

*de demander à la direction pédagogique les jours et heures de récupération ; de rédiger des rapports semestriels dans chacune des situations qui lui sont confiées à la date prévue;

*de rédiger des rapports annuels dans chacune des situations qui lui sont confiées à la date prévue ;

Une nouvelle date d'évaluation est fixée au 3 novembre 2014 ;

Le 28 mai 2014, Mr FXP intervient dans le cours d'une émission radio (« Le Forum de Midi » consacré au thème de l'adoption) de la RTBF ;⁴

La retranscription de cette intervention, non contestée par l'employeur, indiquant que le journaliste a pris l'appel d'un auditeur prénommé FX, est présentée comme suit:

«Je voulais intervenir puisque je suis assistant social dans un service de placement familial, donc qui place des enfants en famille d'accueil. Et dans le placement d'enfants dans une famille d'accueil, on réalise toute une série de procédures par rapport aux familles qui souhaitent devenir familles d'accueil. Dans ces évaluations-là, évidemment, il y a certaines familles qui ont la motivation de devenir familles d'accueil parce qu'aussi elles sont passées d'abord par un processus d'adoption, par des procédures classiques d'adoption et qui leur renvoient quasi toujours un sentiment d'échec dans cette procédure adoption, par rapport notamment à l'aspect financier (...). En tout cas il y a certaines familles qui ont le ressenti, peut-être ce n'est pas le cas, d'être prises pour des vaches à lait, d'être prises dans un système parfois mercantile (...)

Le deuxième point par rapport à votre titre d'émission qui était: « comment cela se fait que dans l'adoption parfois, (...) on a l'impression qu'on doit toujours aller chercher les enfants plus loin, dans des pays de plus en plus espacés, je voulais rappeler peut-être sans m'étendre sur le décret de 1991 sur lequel est basé toute l'aide à la jeunesse, qui était déjà pour moi périmé au moment où il était appliqué, c'est-à-dire il y a 20 ans. Pourquoi ? Parce qu'il y a un consensus politique de réintégration totale, ou d'une envie de réintégration totale, des enfants pris dans le système de l'aide à la jeunesse, dans leur famille de naissance, alors que parfois des familles de naissance qui n'ont tout simplement pas, n'auront jamais la capacité de pouvoir s'occuper totalement de leur enfant, pris dans les grandes maladies mentales ou de grands handicaps, ou alors des parents parfaitement absents depuis des années et qui ne

³ Pièce 10 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièces 13 et 13b du dossier de la partie appelante.

sont pas encore déçus de leurs droits parentaux. Et on n'est pas du tout dans une logique où ces enfants, au lieu d'être adoptés et au lieu de pouvoir leur permettre de s'épanouir et de s'accrocher dans une famille fixe, on les laisse en attente en espérant qu'un jour ils puissent revenir dans leur famille de naissance. Voilà, on est un peu là-dedans. Voilà. » ;

Par des courriels des 18 et 23 juin 2014, Mr V, directeur de l'ASBL, indique à Mr FXP qu'il souhaite le rencontrer suite à son passage en radio sur le RTBF ;⁵

Le 30 juin 2014, l'employeur a licencié Mr FXP en ces termes :

« Nous sommes au regret de vous informer de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail, ce jour, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 3 mois et 4 semaines.

Les raisons sur lesquelles s'appuie notre décision concerne votre intervention, durant vos heures de travail, le 28 mai 2014 (vers 12 heures), à l'émission de la RTBF « Le forum de Midi » et ce alors que vous aviez pour mission d'accompagner un enfant pour un droit de visite.

Lors de cette interview vous avez tenu des propos qui pour le Conseil de Direction sont choquants et en totale contradiction avec les valeurs et missions de notre service tel que par exemple et sans être exhaustif:

« Le décret de 1991, pour moi est déjà périmé au moment où il a été appliqué c'est-à-dire il y a 20 ans »

« Pourquoi ? Parce qu'il y a un consensus politique de réintégration totale des enfants dans le système de l'aide à la jeunesse alors que des familles de naissance n'ont pas ou n'aurons jamais la capacité de pouvoir s'occuper de leur enfant » ... et également « parents absents depuis des années et pas encore déçus de leurs droits parentaux »

Ou encore « on les (les enfants) laisse en attente en espérant qu'un jour ils puissent revenir dans leurs familles de naissance ».

Ceux-ci tombent dans le champ d'application de l'article 5 du code de déontologie qui stipule :

« Les intervenants s'abstiennent de toute attitude susceptible de nuire inutilement et gravement à la crédibilité de leur fonction auprès des bénéficiaires de l'aide»

Vous avez reconnu ces faits lors de notre entrevue du 25 juin 2014, tout en minimisant leurs incidences alors que les propos tenus lors de l'émission :

Peuvent également être identifiable par des enfants, des jeunes et leurs parents dont vous avez le suivi.

Peuvent entrainer une remise en question de la confiance que nous accordent les mandants avec lesquels nous travaillons.

Sont en contradiction totale avec notre rapport d'activité.

Pourrait amener une inspection pédagogique de notre service et des sanctions à notre égard.

Sont en totale opposition avec le décret qui régit nos missions et le code de déontologie qui l'accompagne.

Rompent définitivement toute confiance et possibilité de collaboration.

⁵ Pièce 8 du dossier de la partie appelante.

Sachant que ces propos viennent après deux recadrages, notifiés par écrit, par votre direction pédagogique, nous ne pouvons poursuivre une quelconque collaboration. Votre attitude rompt pour notre part la confiance construite sur plus de deux années de soutien dans vos nouvelles fonctions (accompagnement par la direction pédagogique, co-intervention soutenue avec le psychologue, paiement en partie d'une formation et de sa prise en charge des heures de travail). » ;⁶

Les parties ont maintenu leurs positions lors des échanges de correspondances ultérieurs ;⁷

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire déposée au greffe du tribunal le 16 décembre 2014, Mr FXP sollicite la condamnation de son employeur au paiement de :

*la somme brute provisionnelle de 10.297,95 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération,

*la somme brute provisionnelle de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a déclaré la demande recevable et non fondée ;

Il condamne Mr FXP à payer l'indemnité de procédure de 1.210 € :

5. L'APPEL

Mr FXP reproche au premier juge de ne pas avoir fait droit à sa demande initiale ;

Il postule la réformation du jugement dont appel ;

Il estime son licenciement manifestement déraisonnable et abusif ;

Il considère que son licenciement a eu lieu en raison de l'exercice de son droit à la liberté d'expression ;

⁶ Pièce 9 du dossier de la partie appelante.

⁷ Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

6. DISCUSSION

6.1. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

6.1.1. « Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » ;⁸

Le commentaire de cet article dans la CCT est libellé en ces termes :

« 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 » ;

« § 1er. 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

⁸ Art 8 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

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. »⁹

Le commentaire de cet article dans la CCT est libellé en ces termes :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil » ;

« 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 » ;¹⁰

6.1.2. La Cour reconnaît que le travailleur, comme toute personne, dispose d'un droit à la liberté d'expression qui ne prend pas fin par l'engagement sous les liens d'un contrat de travail;

En l'espèce, Mr FXP a tout à fait la possibilité d'avoir un droit de critique, non à l'égard de son employeur mais à l'égard d'un système législatif et que chacun a le droit d'avoir son opinion et d'en faire part;

Mr FXP n'a pas signalé son nom de famille, sa fonction ou l'établissement pour lequel il travaille et a émis une opinion qui ne nuit pas à la crédibilité de sa fonction ;

Il n'était pas aisément reconnaissable ;

⁹ Art 9 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

¹⁰ Art 10 Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (Convention enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119415/CO/300) (Moniteur belge du 20 mars 2014).

Mr FXP n'a donc commis aucune faute en faisant part de son opinion à la radio telle que retranscrit dans les faits du présent arrêt ;

Il ne peut être reproché à Mr FXP d'avoir participé à une émission de radio ayant pour thème « *l'adoption aujourd'hui : de plus en plus risqué ?* » ;

L'employeur reproche à Mr FXP d'avoir émis son opinion personnelle relativement à divers aspects de la législation ;

« *Toute personne a droit à la liberté d'expression* », tout le monde dispose d'un droit de s'exprimer ;¹¹

Etant donné que le droit de s'exprimer librement vaut pour « *toute personne* », il bénéficie aussi aux travailleurs, la liberté d'expression ne s'arrêtant pas aux portes de l'entreprise et aux travailleurs engagés sous contrat de travail ;¹²

Dès lors, le fait qu'un travailleur exprime une opinion politique - quand bien même contraire à celle de l'employeur - ne peut constituer un élément justifiant un licenciement pour motif grave dans le chef du travailleur ;¹³

Le devoir de réserve ne s'applique pas à Mr FXP, ce dernier n'étant pas fonctionnaire ;

L'employeur a licencié Mr FXP suite à son intervention à la radio ;

La Cour constate que Mr FXP fait part de son avis sur le processus de placement en famille d'accueil d'un point de vue financier, ne parle que dans l'intérêt des enfants, ne critiquant pas l'employeur ou la façon dont l'asbl fonctionnait ;

Mr FXP n'a pas bafoué le prescrit de l'article 5 du code de déontologie des services de l'aide à la jeunesse ;¹⁴

Mr FXP n'a pas eu une attitude susceptible de nuire inutilement et gravement à la crédibilité de la fonction auprès des bénéficiaires de l'aide ;

Mr FXP n'a pas manifesté une opposition aux valeurs de l'institution dans laquelle il travaille ;

¹¹ article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme

¹² Voy. notamment Cour eur. D.H., Guja c. Moldova, 12 février 2008, § 52.

¹³ C. trav. Bruxelles, 11 mars 1980, J.T.T., 1981, p. 258

¹⁴ Pièce 6 du dossier de la partie appelante.

Son intervention s'est limitée à un avis personnel sur un système législatif en vigueur dans le milieu professionnel qu'il pratique ;

Les remarques pédagogiques et non disciplinaires du 06 mai 2014 ¹⁵ reprennent des manquements constatés dans le chef de Mr FXP (récupérations non signalées, absence de rapport biannuel et de rapport annuel) ;

Cela ne justifie pas une motivation d'un licenciement un mois plus tard ;

Il n'est pas inutile de rappeler que les faits ont eu lieu le 28 mai 2014 et le licenciement a été notifié le 30 juin 2014, les faits ne justifiant pas aux yeux de l'employeur un motif grave ;

Mr FXP ne s'est jamais conduit de manière contradictoire par rapport aux contenus des articles de son contrat de travail ;

Mr FXP en réagissant à une émission de radio pour parler, non pas de son employeur de manière anonyme, mais d'une situation qui concerne tout citoyen lambda ne commet strictement aucune faute ;

Dans ces conditions, l'employeur ne justifie aucunement la réalité du motif qu'il invoque ;

Il ne suffit pas qu'un motif soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite, il faut qu'il soit raisonnable ou légitime ;

La Cour est d'avis que le licenciement de Mr FXP n'a pas été décidé par un employeur normalement prudent et diligent, le travailleur n'ayant commis aucune faute directement liée à l'aptitude ou la conduite qu'il a adoptée ;

Mr FXP n'a fait qu'user de sa liberté d'expression, son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, les motifs invoqués par l'employeur ne pouvant justifier une telle réaction ;

Sur ce point, l'appel est fondé ;

Par contre, Mr FXP estime avoir droit à une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération d'un montant brut de 10.428,46 € (2.656,19 € : 4,33 mois x 17 semaines) ;

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

¹⁵ Pièce 10 du dossier de la partie appelante.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » ;¹⁶

En l'espèce, la Cour rappelle que Mr FXP ayant une ancienneté de 2 ans et 3 mois a déjà bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 4 semaines de rémunération ;

Il fonde sa demande sur la divergence d'opinion entre l'employeur et lui-même ;

En conséquence, la Cour réduit le montant de l'indemnité à 8 semaines de rémunération parce que même si l'employeur a agi de manière déraisonnable dans le cadre de ce licenciement, Mr FXP ne prouve pas la justification de bénéficier d'une indemnité de 17 semaines de rémunération ;

L'employeur devra payer à Mr FXP la somme brute de 4.907,51 € (2.656,19 € : 4,33 mois x 8 semaines) ;

Sur ce point, l'appel est partiellement fondé ;

6.2. ABUS DE DROIT

La Cour précise qu'«en matière d'abus de droit de licencier un employé, il convient de rappeler que le droit de licencier un employé est un droit discrétionnaire, en ce sens qu'il ne doit pas être motivé et subordonné à l'existence d'un juste motif.

L'abus de droit de licencier un employé repose sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage, (...)

C'est au moment du congé (...) qu'il faut se placer pour vérifier si le droit de licenciement a été exercé de manière abusive par l'employeur.

Le travailleur (...) a la charge de la preuve de ce que l'employeur a commis une faute en exerçant son droit de licencier (...) » ;¹⁷

¹⁶ A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.

¹⁷ C.T.Mons, 11 décembre 2000, JTT 2001, p.77.

« S'agissant d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé, la base légale est à chercher dans les termes généraux de l'article 1382 du Code Civil, lequel, contrairement à l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'inverse nullement la charge de la preuve (...) L'employé (...) qui se prétend victime d'un licenciement abusif (...) doit (...) apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis. » ;¹⁸

*« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient » ;
Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci ; »¹⁹*

Non seulement, Mr FXP a la charge de la preuve, mais en plus, le caractère abusif se déduit des circonstances dans lesquelles il intervient ;

En l'espèce, la cour octroie à Mr FXP une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

« C'était sans compter le commentaire de l'article 9 qui précise qu'« en lieu et place de la sanction visée par le présent article... ».

Cela signifie-t-il que le travailleur manifestement licencié déraisonnablement et dont le licenciement aurait été entouré de circonstances constitutives d'abus de droit devrait choisir entre l'une ou l'autre des possibilités (C.C.T. ou droit civil)?

Nous ne le pensons pas puisque le commentaire de l'article 8 prévoit que « le contrôle du caractère déraisonnable - dont dépendra la sanction prévue à l'article 9 - ne porte pas sur les circonstances » : les circonstances semblent donc indépendantes et soumises à leur régime civil propre.

Mais quel est l'intérêt de prévoir le choix de recourir à l'abus de droit pour sanctionner le concept même de licenciement manifestement déraisonnable - et donc hors circonstances - alors que la C.C.T. est précisément destinée à établir une sanction « objective ».

Soit un licenciement est manifestement déraisonnable et il sera sanctionné, soit il ne l'est pas et alors il sera « soumis » à la jurisprudence habituelle de la Cour de cassation selon laquelle « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral

¹⁸ C.T.Mons, 25 septembre 1997, JTT 1998, p.315 ; dans le même sens : C.T.Liège, 07 décembre 1995, C.D.S, 1997, p.140 cité par P.BLONDIAU et csrts, la rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 1996-2001, Larcier 2003, p.42.

¹⁹ Cour Trav Liège, division Namur, 13^{ème} chambre, 22/04/2014, RG 2013/AN/87 publié sur www.juridat.be.

résultant de la cessation illicite du contrat de travail alors que l'indemnité du chef de abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass., 7 mai 2001, Pas., 787 et JTT, 2001, p. 401).

Nous ne reviendrons pas sur le statut fiscal et social de cette indemnité que nous avons développé au point III, 2, page 265, mais terminerons cet article par une dernière observation quant au paragraphe 3 de l'article 9 qui dispose que « 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 d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Il s'en déduit que l'indemnisation est cumulable avec l'indemnité de préavis, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction et l'indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales, telle que l'indemnité de R.C.C. à charge de l'employeur, sous réserve, concernant l'indemnité de R.C.C., que le travailleur n'ait pas été licencié « en vue de » bénéficiaire de la R.C.C. (cfr supra).

Cette disposition implique a contrario que l'indemnisation prévue à l'article 9 de la C.C.T. no 109 ne pourra être cumulée avec les indemnités de protection (crédit-temps, congé parental et maternité) » ;²⁰

« Le libellé du commentaire de l'article 9 de la CCT n°109 semble donc clair en ce que le travailleur doit faire un choix quant au fondement de sa demande : soit sur la base de la CCT n°109, soit sur la base civiliste de l'abus de droit, mais ne peut cumuler les deux types de demandes » ;²¹

Les deux indemnités réclamées ne pouvant se cumuler, le jugement dont appel est confirmé sur ce point ;

6.3. DEPENS

Etant donné que l'employeur est redevable du paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la Cour le condamne à payer les deux indemnités de procédure de première instance et d'appel ;

En conséquence, l'appel est partiellement fondé ;

²⁰ Wantiez, M.-L. et Lemaire, G., « Quelques questions relatives à la convention collective no 109 concernant la motivation du licenciement », J.T.T., 2014/17, n° 1191, p. 261-269

²¹ P.Crahay, motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, orientations, 2014/4, p.10.

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 l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel uniquement en ce que le premier juge n'accorde pas à la partie appelante la somme brute provisionnelle de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Dit pour droit que la partie intimée est redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 08 semaines de rémunération ;

Condamne la partie intimée à payer la somme brute de 4.907,51 € ;

Condamne la partie intimée à payer l'indemnité de procédure de première instance de 780 € et l'indemnité de procédure d'appel de 780 € ;

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, conseiller social suppléant au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,

Monsieur Lionel DESCAMPS, greffier, et Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 et alinéa 2 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Jacques WILLOT,

Rudy GHYSELINCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 26 février 2018, où étaient présents :

Rudy GHYSELINCK, conseiller faisant fonction de président,
Frédéric ALEXIS, greffier,

Frédéric ALEXIS,

Rudy GHYSELINCK.