



| |
|---|
| Chambre 2 |
| Numéro de rôle 2021/AM/273 |
| ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DIOCESAIN ASBL / Dxxxxxx Bxxxx |
| Numéro de répertoire 2022/ |
| Arrêt contradictoire, définitif |

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
10 octobre 2022**

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail (ouvrier)

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DIOCESAIN DE BRAINE-LE-COMTE ASBL, en abrégé **a.s.b.l. ECD**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître Sylvie VALLEE loco Maître Olivier HAENECOUR, avocat à 7070 LE ROEULX, rue Sainte-Gertrude, 1 ;

CONTRE

Monsieur Dxxxxxx Bxxxx, domicilié à xxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparaisant par son conseil Maître Marianne PETRE, avocate à 7100 LA LOUVIERE, rue Hamoir, 156.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel déposée au greffe le 3 septembre 2021 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 11 juin 2016 (lire 2021) par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 2 février 2022 et les conclusions additionnelles de la partie intimée y reçues le 15/03/2022 ;
- le procès-verbal d'audience du 12 septembre 2022 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 12 septembre 2022.

1. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 11 juin 2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière.

Aucune des parties en litige ne précise que ce jugement a été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

2. Les faits et antécédents du litige

2.1. L'a.s.b.l. ECD est le pouvoir organisateur de l'école Notre-Dame située à Braine-Le-Comte laquelle comprend :

- l'école maternelle Notre-Dame qui dispose de deux implantations : l'une située xxxxxxxx et l'autre située xxxxxxxx ; la directrice est Madame Nxxxxxxx Lxxxxxxx ;
- l'école primaire Notre-Dame qui dispose d'une seule implantation située xxxxxx ; le directeur est Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxx .

2.2 Le 17 février 2014, Monsieur Dxxxxxx Bxxxx est engagé, sous contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, par l'a.s.b.l. ECD, en qualité d'ouvrier.

Son contrat de travail précise en son article 2 : « Les attributions du travailleur consiste[nt] en ordre principal en : entretien et travaux dans les locaux visés à l'article 3 ».

L'article 3 dudit contrat de travail précise : « Les prestations sont effectuées à l'école Notre-Dame, xxxxxxx [...]. L'employeur se réserve toutefois le droit d'affecter le travailleur à un autre siège dans la région, selon les nécessités de l'entreprise ».

2.3 Le rapport du conseil d'entreprise du 24 avril 2014 fait état de l'arrivée de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx au sein de l'école :

« Les premiers pas de Mr DXXXXXX BXXXX, nouvel ouvrier dans l'école, sont forts appréciés. Les échos sont très positifs ».

2.4 Suite à un incident survenu le 22 mai 2014, Monsieur Dxxxxxx Bxxxx reçoit, le 6 juin 2014, une lettre d'avertissement rédigée en ces termes :

« ... il est rappelé à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx que Monsieur Pxxxxxx Axxxxxx a été chargé par le Conseil d'Administration de l'ASBL ECD, de la coordination du personnel ouvrier. Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a été mis au courant de cette coordination lorsqu'il a été engagé, ainsi que lors de différents entretiens, en présence de Monsieur Pxxxxxx Axxxxxx , de Madame Bxxxx ou de Monsieur Dxxxxxx .

Récemment, le 22 mai 2014, relativement aux travaux de nettoyage, de débroussaillage et de ramassage de pierres près du muret de l'église, il a été signifié à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx qu'il devait effectuer ces travaux avec le matériel à sa disposition ou, si nécessaire, avec une tronçonneuse en location après autorisation préalable de Monsieur Pxxxxxx Axxxxxx , et non comme Monsieur Dxxxxxx Bxxxx le proposait, avec un bobcat ou un engin similaire. Il a été constaté ce 5 juin 2014 que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx utilisait ce type d'engin sans en avoir informé M. Pxxxxxx Axxxxxx au préalable ni même y avoir été autorisé par celui-ci, contrairement à ce qui lui avait été rappelé le 22 mai.

Ce fait est constitutif de faute.

Il est une fois de plus rappelé à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx que les travaux qu'il effectue sont coordonnés par M. Pxxxxxx Axxxxxx .

La présente lettre constitue un avertissement. Elle sera versée dans le dossier de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx».

2.5 Le 29 août 2014, l'a.s.b.l. ECD met fin au contrat de travail de M. Dxxxxxx Bxxxx, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La lettre de rupture mentionne notamment :

« Le motif du licenciement réside dans le manque de respect d'une directrice, ce 27 août 2014, en présence d'enseignantes maternelles et de son collègue de travail, mettant ainsi en cause son autorité devant les membres du personnel ».

2.6 Le 30 août 2014, Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxxx adresse la lettre suivante au pouvoir organisateur de l'a.s.b.l. ECD :

« Par la présente, je tiens à revenir sur les événements qui ont fait que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a reçu un avertissement en juin dernier.

Notre Président de Pouvoir Organisateur qui est part ailleurs Président de la Fabrique d'Eglise a décidé que les ouvriers de l'école devaient rechercher des pierres du mur d'enceinte de l'église (qui est également notre mur de délimitation) dans les décombres d'un terrain laissé à l'abandon et cela à quelques semaines de notre fête scolaire.

Ce terrain, avec quelques collègues, il y a 7 ou 8 ans, j'avais pris le soin de le défricher mais n'avais pas pu évacuer tous les déchets encombrants la surface (même si un fermier était venu par trois fois), il restait des souches d'arbres, des branches et bien d'autres choses que nous avons volontairement laissé en deux tas car il était impossible de les transporter.

Les années ont passé et même si l'envie de créer une plaine pour les petits à cet endroit était toujours une volonté, les fonds financiers manquaient.... De plus, il fallait réparer ce mur qui tombait en ruine...

Il y a 6 ans de cela, j'avais obtenu un devis intéressant mais l'entrepreneur n'avait pu réaliser le travail. Entre temps, nous avons changé de Président de PO et depuis 5 ans, il nous promet que les travaux seront exécutés par la Fabrique d'Eglise mais qu'il faut un certain temps pour obtenir les autorisations nécessaires.

Enfin en ce mois de juin, voyant le travail demandé aux ouvriers, je m'étais dit que la réfection de ce mur allait arriver sous peu.

Le lundi de cette semaine de juin, le chef des ouvriers a fait déposer un conteneur et est venu constater l'ampleur des travaux. Un terrain pouvant supporter 25 voitures à défricher à mains nues... ou éventuellement avec une tronçonneuse... Je n'ai pas été consulté alors que je connaissais bien l'endroit pour y avoir travaillé moi-même...

Durant deux jours, les deux ouvriers ont fait ce qu'ils ont pu mais clairement, le mardi après-midi lorsque je suis passé, il fallait impérativement trouver un matériel un peu plus lourd pour déplacer des objets encombrants et les déposer dans le conteneur. J'ai donc pris l'initiative de proposer de louer un « bobkat » afin de faciliter le travail des ouvriers et de faire en sorte que cette tâche demandée soit terminée au plus vite, vu l'arrivée de la fête scolaire durant laquelle je ne souhaitais pas la présence d'un conteneur sur la cour.

Cette initiative décidée sur mon budget a fait des vagues. Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a été convoqué et j'ai tenu à l'accompagner pour donner ma version des faits. Si je n'avais pas « forcé » le passage, je n'aurais pas pu intervenir....

Malgré mon discours, Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a reçu un avertissement alors qu'il n'avait pris aucune initiative personnelle ! Je n'ai donc pas été entendu. »

2.7 Le 1^{er} septembre 2014, les collègues et membres du corps enseignant de l'a.s.b.l. ECD signent une lettre de soutien à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx libellée comme suit :

« Ce lundi 1^{er} septembre, nous sommes informés du licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx, ouvrier d'entretien dans notre école, depuis 6 mois.

De notre côté, nous n'avons que des louanges à formuler en ce qui concerne son travail. En effet, Monsieur Dxxxxxx Bxxxx est une personne ponctuelle. Il est rapide, efficace dans son travail et respectueux vis-à-vis des enfants, des enseignants et du directeur de notre école primaire. Il avait notamment tenu un stand bénévolement durant la journée de notre fancy-fair, un samedi de juin dernier. Enfin, nous savons que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx était soucieux de terminer le travail qu'il avait entamé. A cet effet, il n'hésitait pas à prester des heures supplémentaires non rémunérées. Compte tenu de tout cela, vous comprenez la stupéfaction de toute notre équipe enseignante et des membres du personnel! ».

2.8 Le 2 septembre 2014, l'organisation syndicale de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx adresse un courrier à l'a.s.b.l. ECD au terme duquel elle précise que son affilié « déclare ne pas avoir manqué de respect envers cette Directrice [...]. Notre affilié était occupé à réaliser des travaux dans une classe lorsqu'il aurait, selon votre position, manqué de respect à une supérieure [...]. D'après notre affilié, plusieurs témoins attestent de sa version : notre affilié est toujours resté poli et correct envers cette Directrice...».

Monsieur Dxxxxxx Bxxxx demande à l'a.s.b.l. ECD d'envisager de le réintégrer dans son emploi.

2.9 Il s'en suit différents échanges de courriers entre l'organisation syndicale de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx et l'a.s.b.l. ECD.

2.10 Par lettre du 22 octobre 2014, le conseil de l'a.s.b.l. ECD indique que cette dernière refuse de revenir sur sa décision de licenciement.

La lettre précise notamment :

« A la date du 27 août 2014, votre affilié a renouvelé un tel comportement à l'égard de la directrice de l'école maternelle, Madame NXXXXX LXXXXXXXXX , en lui manquant totalement de respect à l'occasion d'une conversation avec son collègue, et ce en présence de quatre enseignants, en discutant ses ordres de travail ; votre affilié a été jusqu'à dire à la directrice, Madame NXXXXX LXXXXXXXXX « tu n'as qu'à peindre toi-même ». »

2.11 Par jugement non entrepris du 14 avril 2017, le tribunal du travail :

- déclare la demande recevable ;
- avant dire droit quant au fond, ordonne des enquêtes quant aux faits suivants :

« 1. Le 6 juin 2014, M Dxxxxxx Bxxxx a reçu une lettre d'avertissement de l'a.s.b.l. ECD pour avoir utilisé, sans l'autorisation de M PXXXXX AXXXXX , à l'initiative de M CXXXXXXXXX MXXXXXX , un bobkat pour procéder à des travaux lourds d'enlèvement de décombres dans un terrain laissé à l'abandon.

2. Quelques jours avant la rentrée de septembre 2014, le mercredi 27 août 2014, vers 10 heures, M Dxxxxxx Bxxxx terminait des travaux urgents à l'école maternelle, avec l'aide de son collègue, M Mxxxxx Gxxxxxxx , lorsque Mme Nxxxxx Lxxxxxxxxx est venue chercher M MXXXXX GXXXXXX pour déplacer un meuble.

3. M Dxxxxxx Bxxxx a alors dit à son collègue, M MXXXXX GXXXXXX , « elle t'a demandé de descendre le mobilier ? » ; C'est alors que Mme Nxxxxx Lxxxxxxxxx est intervenue en demandant à M DXXXXX BXXXX si c'est d'elle qu'il parlait, M Dxxxxxx Bxxxx a confirmé, en haussant la voix, qu'il parlait bien de Mme Nxxxxx Lxxxxxxxxx »,

4. Au moment des faits, plusieurs personnes étaient présentes dans la pièce ».

- dit que sera obligatoirement entendu le témoin suivant, M. Mxxxxx Gxxxxxxx ;
- réserve à l'a.s.b.l. ECD la preuve contraire desdits faits par les mêmes voies ;
- réserve à statuer pour le surplus.

2.12 Par jugement entrepris du 11 juin 2016 (lire 2021), le tribunal du travail :

- dit la demande de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx recevable et partiellement fondée ;
- dit pour droit que le licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx intervenu le 29 août 2014 est manifestement déraisonnable ;
- condamne l'a.s.b.l. ECD à payer à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx la somme de 6.000,66 €

nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109 – 17 semaines), à majorer des intérêts moratoires à dater du 12 août 2015 ;

- déboute Monsieur Dxxxxxx Bxxxx de sa demande d'amende civile en exécution de l'article 7 de la CCT 109 ;
- condamne l'a.s.b.l. ECD à payer à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx la somme de 1.080 € à titre de dépens de l'instance.

3. Demandes des parties

3.1. L'a.s.b.l. ECD demande à la cour de :

à titre principal :

- dire la demande originaire non recevable ou, à tout le moins, non fondée ;
- en débouter l'intimé et le condamner au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;

à titre subsidiaire :

- limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant brut équivalent à 3 semaines de rémunération, et fixer les intérêts moratoires sur cette somme à dater du 13 août 2015 ;
- compenser, en cette hypothèse, les frais et dépens des deux instances ;
- confirmer la décision dont appel pour le surplus.

Lors de l'audience publique du 12 septembre 2022, l'a.s.b.l. ECD a précisé que les intérêts moratoires devaient courir à partir du 12 août 2015 et non du 13 août 2015 comme indiqué erronément dans ses conclusions.

3.2. Monsieur Dxxxxxx Bxxxx demande la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions et la condamnation de l'a.s.b.l. ECD aux frais et dépens de l'instance d'appel.

4. Fondement de l'appel

4.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) Principes

4.1.1. « 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 ». (article 8 de la C.C.T. 109).

4.1.2. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation, dont le montant peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT 109).

4.1.3. « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 3 de la C.C.T. 109).

4.1.4. « Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. [...] » (article 4 de la C.C.T. 109).

4.1.5. La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la C.C.T. 109 comme suit :

« 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 ».

4.1.6. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». 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.

4.1.7. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif.¹

4.1.8. L'article 2, §2, de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement précise que la CCT ne s'applique pas aux travailleurs licenciés durant les six premiers mois d'occupation.

b) Application

4.1.9. L'a.s.b.l. ECD fait tout d'abord remarquer que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a été licencié juste après l'écoulement du délai de six mois prévu à l'article 2, §2, de la CCT n° 109 et que « ce n'est donc qu'en raison des 13 jours écoulés entre le 17/08 et le 29/08/2014 que la CCT 109 est applicable à la présente cause » (conclusions de l'a.s.b.l. ECD, p. 7). La cour ne considère pas que cet élément puisse avoir une incidence sur son raisonnement, la CCT 109 ne prévoyant pas que le licenciement soit examiné avec plus ou moins de sévérité en fonction de la durée du contrat de travail en cause.

4.1.10. L'a.s.b.l. ECD ayant spontanément communiqué les motifs du licenciement, il appartient à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx de supporter la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

4.1.11. L'a.s.b.l. ECD fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré que le licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx présentait un caractère manifestement déraisonnable et de

¹ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, 2016/AB/479, www.terralaboris.be.

l'avoir condamnée au paiement de l'indemnité maximale, à savoir 17 semaines de rémunération.

4.1.12. La cour relève tout d'abord que le tribunal a fondé son appréciation sur une étude approfondie du dossier, ayant ordonné des enquêtes pour entendre les différents protagonistes et comprendre ce qui s'est véritablement passé le 27 août 2014.

4.1.13. La cour partage en tous points l'analyse du tribunal sur la réalité et la gravité des propos tenus par Monsieur Dxxxxxx Bxxxx:

« Outre l'erreur commise par l'ASBL ECD sur la phrase exacte qui a été prononcée par M. Dxxxxxx Bxxxx, les enquêtes et enquêtes contraires ont démontré que les propos n'ont pas été criés, n'ont pas été répétés à deux reprises et ont été échangés entre les deux ouvriers qui travaillaient ensemble.

Surtout, ces propos ne sont pas intrinsèquement irrévérencieux et/ ou insultants.

D'ailleurs lors de son audition Mme Nxxxxxx Lxxxxxxx a précisé que c'était le ton qui l'avait offensée et le fait que cette phrase avait été prononcée devant des enseignantes dont elle était la supérieure hiérarchique » (jugement dont appel, p. 8).

4.1.14. L'a.s.b.l. ECD demeure en défaut de prouver que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx aurait déclaré à Madame NXXXXX LXXXXXXXXX, ensuite de l'échange du 27 août 2014 : « tu n'as qu'à peindre toi-même » (conclusions de l'a.s.b.l. ECD, p. 8), aucun témoin ayant participé aux enquêtes ne faisant état de cette remarque.

Dans son attestation écrite du 24 janvier 2016, Madame Mxxxxxx Pxxxxxxx faisait état de ce que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx aurait déclaré lorsque Madame Nxxxxxx Lxxxxxxx avait quitté la pièce : « elle n'avait qu'à le faire elle-même si ça ne lui plaisait pas ». Cette remarque de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx n'a pas été confirmée par les enquêtes. Par ailleurs, même si elle était démontrée, une telle remarque – adressée en l'absence de Madame Nxxxxxx Lxxxxxxx plutôt que dirigée à son encontre en utilisant le tutoiement – n'est pas suffisante à justifier un licenciement, ni le ton ni les mots utilisés n'étant outranciers.

4.1.15. La cour relève que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx, qui était entré en fonction à peine six mois auparavant, donnait pleinement satisfaction dans le cadre de son travail, ainsi que le démontrent le rapport du conseil d'entreprise du 24 avril 2014, la lettre de Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxx du 30 août 2014 et la lettre de soutien de ses collègues du 1^{er} septembre 2014. Le licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx n'a dès lors aucun lien avec son aptitude professionnelle.

4.1.16. A suivre l'a.s.b.l. ECD, ce serait le comportement irrespectueux de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx à l'égard de Madame Nxxxxxx Lxxxxxxx qui aurait justifié le licenciement. Toutefois, il est établi que les propos n'étaient pas critiquables en soi. La cour est d'avis

que Madame Nxxxxxx Lxxxxxxx a réagi de façon disproportionnée, vraisemblablement en raison du stress lié à la rentrée et à la plainte pour harcèlement déposée à son encontre par un autre collègue.

La cour se réfère sur ce point à l'audition de Monsieur Pxxxx-Mxxxx DXXXXXXX (président du pouvoir organisateur) dans le cadre des enquêtes contraires :

« [...] Je précise que le contexte était difficile : D'une part il y avait le stress de la rentrée des classes (période durant laquelle tous les travaux deviennent urgents), et d'autre part, un problème de harcèlement dirigé par Monsieur CXXXXXXXX MXXXXXXXX contre Mme NXXXXX LXXXXXXXX pour lequel le PO s'était adressé aux psychologues de la communauté française. Le rapport des psychologues de la communauté française devait être communiqué au CA du lendemain de sorte qu'il était urgent de relater l'incident survenu avec M. DXXXXX BXXXX , le CA devant réagir rapidement en vue d'un éventuel licenciement pour motif grave. Après lecture du compte-rendu de l'entretien téléphonique ayant eu lieu la veille avec Mme NXXXXX LXXXXXXXX , le CA a décidé de licencier M. DXXXXX BXXXX[...] ».

4.1.17. Il découle de ce témoignage que le licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx s'inscrivait dans un contexte difficile et tendu. La décision de le licencier semble avoir été prise, de manière précipitée, pour des raisons étrangères au comportement et *a fortiori* à l'aptitude de l'intéressé.

4.1.18. De manière générale, les pièces et explications des parties dans ce dossier démontrent clairement l'existence de tensions entre les directions des écoles primaire et maternelle, ainsi qu'entre le pouvoir organisateur et les directions.

L'incident du 6 juin 2014, lié à la location du bobcat, est illustratif à cet égard : Monsieur Dxxxxxx Bxxxx avait pris en location l'engin de chantier avec l'approbation de Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxx mais à l'encontre des directives de Monsieur Dxxxxx AXXXXX . Le pouvoir organisateur a reproché à Monsieur Dxxxxxx Bxxxx, dans son avertissement du 6 juin 2014, de ne pas avoir respecté « la chaîne de commandement », en n'obéissant pas aux injonctions de Monsieur Dxxxxx AXXXXX mais plutôt aux consignes de Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxx . Ce mécontentement de l'a.s.b.l. ECD n'est pas suffisant pour démontrer une insubordination dans le chef de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx. Ayant débuté son nouvel emploi en février 2014, il n'était de toute évidence pas aisé, en juin 2014, de prendre position par rapport à des injonctions contradictoires émanant de sa hiérarchie.

4.1.19. Il existait parallèlement, également, un conflit important entre Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxx et Madame NXXXXX LXXXXXXXX , dont Monsieur Dxxxxxx Bxxxx semble avoir été la « victime collatérale », ainsi qu'il ressort des pièces du dossier.

4.1.20. L'a.s.b.l. ECD conteste l'existence de tensions en son sein et plaide qu' « à supposer qu'un tel conflit ait existé entre les directions, celui-ci n'aurait pu avoir une

incidence sur le comportement injustifiable de l'intimé » (conclusions de l'a.s.b.l. ECD, p. 11). La cour ayant déjà établi que le comportement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx n'avait rien d' « injustifiable », les explications de l'a.s.b.l. ECD quant à la répartition des rôles entre Monsieur Cxxxxxxxx Mxxxxxxxx et Monsieur Dxxxxx AXXXXXX ne font que conforter son avis sur la difficulté pour Monsieur Dxxxxxx Bxxxx de faire la part des choses entre des instructions, parfois contradictoires, venant de différentes personnes, chacune se sentant légitime à lui confier des missions.

Le témoignage de Madame Mxxxx-Exx BXXXX , cité par l'a.s.b.l. ECD à l'appui de son argumentation, ne permet pas une autre conclusion, la gestionnaire du personnel ouvrier reconnaissant que « Monsieur CXXXXXXXX MXXXXXXXX avait du mal à ne plus auto-gérer son école... » (conclusions de l'a.s.b.l. ECD, p. 12).

4.1.21. Pour l'ensemble de ces considérations, la cour est d'avis que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx a été licencié en raison des difficultés liées aux tensions existant au sein de l'a.s.b.l. ECD ainsi qu'à la fragilité exacerbée de Madame NXXXXX LXXXXXXXXX . En d'autres termes, la cour partage la position du tribunal, en ce qu'il a décidé que le licenciement de Monsieur Dxxxxxx Bxxxx ne présentait aucun lien avec l'aptitude ni le comportement de ce dernier. Il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable, en ce qu'aucun employeur normal et raisonnable n'aurait pris la même décision.

4.1.22. Le tribunal a fixé à juste titre le montant de l'indemnité à 17 semaines. Les éléments invoqués par l'a.s.b.l. ECD à l'appui de sa demande de réduction du montant de l'indemnité ne sont pas déterminants, l'indemnité octroyée n'étant pas excessive par rapport à la faute et au préjudice subi par Monsieur Dxxxxxx Bxxxx. En particulier, la circonstance que Monsieur Dxxxxxx Bxxxx avait reçu un avertissement dès le 6 juin 2014 n'est pas retenue, dès lors qu'il est démontré que cet avertissement est lié aux conflits au sein de l'a.s.b.l. ECD plutôt qu'à une faute commise par Monsieur Dxxxxxx Bxxxx.

4.1.23. Monsieur Dxxxxxx Bxxxx ne conteste pas la proposition de l'a.s.b.l. ECD de calculer les intérêts moratoires à dater de la requête introductive d'instance, sous réserve de l'erreur matérielle figurant dans les conclusions d'appel, les intérêts prenant cours le 12 et non le 13 août 2015.

4.2. Indemnité brute ou nette ?

a) Principes

4.2.1. L'article 31 du Code des impôts sur les revenus dispose que les rémunérations des travailleurs sont « toutes rétributions qui constituent, pour le travailleur, le produit du travail au service d'un employeur.

Elles comprennent notamment:

- 1° les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toutes autres rétributions analogues, y compris les pourboires et autres allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à l'employeur;
- 2° les avantages de toute nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle;
- 3° les indemnités obtenues en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail ; [...] ».

4.2.2. La cour fait sienne la position de la cour d'appel de Mons, quant au pouvoir des cours et tribunaux compétents de l'ordre judiciaire, de qualifier le dommage d'économique ou de moral :

« Attendu que le dommage moral peut être défini comme toute atteinte à un droit de la personne autre que patrimonial;

Qu'au niveau fiscal, le ministre des Finances a déjà confirmé dans une question parlementaire que les indemnités destinées à réparer un tel préjudice n'étaient pas taxables (voir Quest. parl. n° 797 du député Caudron du 8 juillet 1991, Bull. des Quest. et Rép. de la Chambre des représentants, n° 171, p. 14.618);

Attendu que, selon l'administration fiscale, nonobstant le fait que l'indemnité payée par l'employeur au travailleur à la suite de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail soit qualifiée, en totalité ou en partie, «d'indemnité pour dommage moral», on doit généralement admettre que cette indemnité est imposable conformément à l'article 31 alinéa 2, 3° du Code des impôts sur les revenus (ci-après C.I.R. 92) et que, le cas échéant, la taxation distincte visée à l'article 171, 5°, a, C.I.R. 92, lui est applicable (voir Com.I.R. n° 31/18.4);

Attendu qu'il est constant qu'en cas de licenciement collectif, l'administration fiscale n'est pas liée par la qualification que les parties ont donnée à une indemnité qualifiée de «prime de dédommagement moral» versée en exécution d'une convention collective de travail;

Que les abus consistant à déguiser l'octroi d'une indemnité de rupture sous le couvert d'une indemnité réparant un préjudice moral doivent être sanctionnés et autorisent l'administration fiscale à procéder à une requalification;

Attendu que, cependant, même en cas de licenciement collectif, les cours et tribunaux compétents de l'Ordre judiciaire sont habilités à déterminer, sur la base des éléments juridiques et des circonstances de fait propres à chaque cas, la partie d'une indemnité, versée à l'occasion ou en raison de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail, compensant un préjudice moral [...] »².

4.2.3. En tout état de cause, « il convient de conserver à l'esprit que les juridictions sociales n'ont pas le pouvoir de décider si une indemnité allouée pour dommage moral est ou non imposable »³.

² Mons, 25 septembre 2009, *Jurisprudence Fiscale*, 2011, liv. 1, p. 65.

³ E. VAN BRUSTEM ET M. VAN BRUSTEM, note sous Mons, 18 septembre 2009, *J.L.M.B.*, 2010, p. 192.

b) Application

4.2.4. L'a.s.b.l. ECD critique le jugement dont appel, en ce que le tribunal a considéré que l'indemnité n'est pas soumise aux cotisations ONSS ni davantage à un prélèvement fiscal, « les tribunaux du travail [n'étant] pas compétents pour connaître du traitement fiscal des indemnités payées par l'employeur » (jugement dont appel, p. 11).

4.2.5. La doctrine et la jurisprudence sont très partagées⁴ sur la question du traitement fiscal de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Selon que l'indemnité est considérée comme réparant un dommage économique ou un dommage moral forfaitaire, d'une part, ou un dommage moral individualisé⁵, d'autre part, l'appréciation du caractère imposable sera différente.

4.2.6. En application des principes rappelés ci-dessus, il importe de distinguer la détermination du caractère du dommage (économique ou moral) réparé par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'une part, et du contrôle de l'application correcte des lois fiscales à ladite indemnité, d'autre part. Si les juridictions sociales ne sont effectivement pas compétentes pour déterminer le caractère imposable ou non de l'indemnité, ni *a fortiori* les modalités (assiette, taux,...) de l'imposition, elles sont incontestablement compétentes pour déterminer la nature du dommage couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

4.2.7. En l'occurrence, l'incertitude entourant la nature de ce dommage spécifique provient du caractère « semi-forfaitaire » de la réglementation, l'article 10 précité de la CCT fixant une fourchette d'indemnisation de 3 à 17 semaines. Cette fourchette conduit certains à considérer que « nonobstant la possible gradation de l'indemnité, il s'agit d'une indemnité forfaitaire »⁶ alors que, pour d'autres, « le montant n'est pas fixé forfaitairement, mais est déterminé par le juge »⁷.

4.2.8. La cour se rallie à cette dernière position, la hauteur de l'indemnité faisant précisément l'objet d'un débat judiciaire contradictoire, ce qui témoigne de l'absence de caractère forfaitaire (contrairement à l'ancienne indemnité pour licenciement abusif

⁴ Pour une présentation des différentes thèses en présence : A. FRY, « La CCT n° 19 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. CLESSE et H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Anthémis, CUP vol. 182, 2018, p. 110.

⁵ J. DE WILDE D'ESTMAEL et al., «Le traitement social et fiscal des indemnités payées au travailleur en fin de contrat: gammes et partitions», in S. GILSON et P. VANHAVERBEKE (coord.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, 2015, p. 492 et les références y citées.

⁶ C. trav. Liège, div. Neufchateau, 20 août 2019, R.G. 2017/AU/82, www.terralaboris.be.

⁷ J. DE WILDE D'ESTMAEL et al., «Le traitement social et fiscal des indemnités payées au travailleur en fin de contrat: gammes et partitions», in S. GILSON et P. VANHAVERBEKE (coord.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, 2015, p. 492

des ouvriers, visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notamment).

4.2.9. Pour l'ensemble de ces considérations, la cour confirme le jugement dont appel, en ce qu'il a décidé que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable réparaît un « dommage moral individualisé ».

4.2.10. Il appartient à l'administration fiscale d'en tirer les conséquences en termes d'imposition, un recours administratif puis judiciaire étant ouvert sur ce point pour le contribuable.

4.3. Dépens

Dès lors que l'a.s.b.l. ECD succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, liquidés par Monsieur Dxxxxxx Bxxxx à la somme de 1.260 €, étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges portant sur une somme de 5.000,01 € à 10.000,00 €.

PAR CES MOTIFS,

**La cour,
Statuant après un débat contradictoire,**

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le déclare non fondé ;

Confirme le jugement du 11 juin 2016 (lire 2021), en toutes ses dispositions ;

Condamne l'a.s.b.l. ECD aux frais et dépens de l'instance d'appel, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.260 € ;

Délaisse à l'a.s.b.l. ECD la somme de 20 € acquittée par ses soins à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, 3°, de la loi du 19 mars 2017.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, Conseiller, président la chambre,
Monsieur Pierre KOCH, Conseiller social au titre d'employeur,
Madame Yolande SAMPARESE, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
assistés de Madame Véronique HENRY, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 10 octobre 2022 par Madame Marie MESSIAEN, conseiller, avec l'assistance de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier,

Le président,