



Chambre <b>2</b>
Numéro de rôle <b>2024/AM/201</b> <b>2024/AM/202</b>
<b>FEDERATION FRANCOPHONE BELGE DE NATATION ASBL / Cxxxx Rxxxxx</b>
Numéro de répertoire <b>2025/</b>
<b>Arrêt contradictoire, en partie définitif, ordonnant une réouverture des débats pour le surplus</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
8 décembre 2025**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé

Article 578 du Code judiciaire.

**RG 2024/AM/201**

EN CAUSE DE :

**Fédération Francophone Belge de Natation ASBL**, (en abrégé FFBN), BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître Delphine  
CASTERMANS loco Maître I. Q., avocate à 9000 GAND ;

CONTRE

**Monsieur Cxxxx Rxxxxx**, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx  
xxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparaisant assisté de son conseil Maître A. L.  
loco Maître J. F., avocat à 4000 LIEGE.

\* \* \*

**RG 2024/AM/202**

EN CAUSE DE :

**Fédération Royale Belge de Natation ASBL**, (en abrégé FRBN),  
BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître D. C. loco  
Maître I. Q., avocate à 9000 GAND ;

CONTRE

**Monsieur Cxxxx Rxxxxx**, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparaisant assisté de son conseil Maître A. L.  
loco Maître J. F., avocat à 4000 LIEGE.

\* \* \*

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- les requêtes d'appel reçues au greffe le 24 juin 2024 et dirigées contre un jugement rendu contradictoirement le 18 décembre 2023 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- les ordonnances rendues en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire les 7 octobre 2024 et 3 juillet 2025 ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 25 février 2025 et les conclusions de synthèse de la partie intimée y reçues le 20 mars 2025 ;
- les requêtes fondées sur l'article 748, § 2, du Code judiciaire de la partie appelante reçues le 24 octobre 2025 et notifiées aux parties le 27 octobre 2025 ;
- les ordonnances rendues en application de l'article 748, § 2, du Code judiciaire le 3 novembre 2025 ;
- le procès-verbal d'audience du 10 novembre 2025 dans la cause RG 2024/AM/202 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du 10 novembre 2025.

\*\*\*\*\*

### **1. L'historique du litige**

1. Monsieur CXXXX RXXXXX , né le xx xxx xxxx, est entraineur de natation.
2. La FEDERATION FRANCOPHONE BELGE DE NATATION (ci-après « la FFBN ») est la fédération sportive en charge de la natation au sein de la Communauté française.

La FEDERATION ROYALE BELGE DE NATATION (ci-après la « FRBN ») est la fédération sportive responsable de la représentation de la natation belge aux niveaux national et international. Ses organes sont composés de représentants des fédérations sportives francophones (FFBN) et flamande (Vlaamse Zwemfederatie).

3. Le 1<sup>er</sup> octobre 2013, Monsieur CXXXX RXXXXX entre au service de la FFBN en qualité de cadre technique sportif, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein (37h30 par semaine) en horaire variable. Il est notamment chargé d'entraîner et de coacher les nageurs de la fédération.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur CXXXX RXXXXX participe à la création et travaille au sein du « Centre d'excellence » pour les nageurs de la FFBN.

4. En juillet 2021, Madame Vxxxxxxxx Dxxxxx , nageuse, n'est pas sélectionnée pour les Jeux olympiques de Tokyo 2020 (qui se sont déroulés du 23 juillet au 8 août 2021 en raison de la pandémie de coronavirus), suite à une décision du Comité olympique interfédéral belge (COIB).

5. Le 10 septembre 2021, Monsieur CXXXX RXXXXX conclut un contrat de travail avec la FRBN, en qualité d'entraîneur national de natation (« Head coach national natation »), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein (37h30 par semaine) en horaire variable.

Cet engagement se fait complémentirement à son travail pour la FFBN. En effet, même s'il s'agit de deux emplois à temps plein, il n'est pas contesté que de nombreuses prestations sont communes aux deux fonctions, et qu'en raison de ce double contrat de travail, une rémunération mensuelle limitée (de 1.800€ bruts) a été convenue dans le contrat pour la la FRBN.

6. Par une lettre du 7 décembre 2021, la FFBN fait part à Monsieur CXXXX RXXXXX de ses interrogations sur ses « relations de travail avec Pxxxxxxxx Mxxxxx , Directeur-Technique de la FFBN qui ont l'air d'être limitées et assez froides », en s'inquiétant de ce que cela puisse être « nuisible au bon fonctionnement de la FFBN et du Centre d'excellence ».

La FFBN fait également part de ses préoccupation face au départ ou à l'arrêt de plusieurs nageurs, et d'interpellations dont elle est l'objet sur certains dysfonctionnements du Centre d'excellence.

La FFBN convoque Monsieur CXXXX RXXXXX afin de discuter de ces éléments le 23 décembre 2021.

7. La réunion prévue est ensuite reportée au 28 décembre 2021.

8. Entre le 16 et le 21 décembre 2021 ont lieu les championnats du monde d'Abu Dhabi, auxquels participe une délégation de nageurs belges.

9. Lors de l'entrevue du 28 décembre 2021 organisée par l'organe d'administration de la FFBN, plusieurs points sont évoqués, notamment celui des relations entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX , le directeur technique de la FFBN.

10. Par une lettre du 25 février 2022, la FFBN met fin à la relation de travail avec Monsieur CXXXX RXXXXX à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022, moyennant le paiement d'une

indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 27 semaines de rémunération.

Cette lettre est rédigée comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat au 1 mars 2022. En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à 3 mois et 27 semaines.

Le motif du licenciement est : « rupture de confiance avec le directeur technique et la direction de la FFBN, non-respect d'encadrement dans le cadre d'une compétition internationale (Abu Dhabi), inadéquation de comportement avec les clubs ».

Nous clôturons votre compte à concurrence des journées prestées au cours du mois de février jusqu'au 28/02/22 inclus.

Par ailleurs, nous vous prions de vider votre chambre, sise au Centre d'excellence, de vos effets personnels et de remettre le badge d'accès, les clés du centre et de la piscine de Seraing dans les 24h de la prise de connaissance de ce courrier auprès de la direction du centre Adepts du Blanc Gravier.

En ce qui concerne l'ensemble des documents administratifs éventuels, matériels (analyseur lactate, PC portable) fournis et financés par nos soins pour l'accomplissement de votre mission, ils devront être restitués pour le 15 mars 2022 au plus tard au siège social de la FFBN (xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxx à xxxx xxxxxxxxxxxx).

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux. (...) ».

11. Par une lettre du 2 mars 2022, la FRBN met fin à la relation de travail à partir du 7 mars 2022, et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 semaines de rémunération.

La lettre est motivée comme suit<sup>1</sup> :

« Par la présente lettre, nous vous informons de la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat le 07 mars 2022. Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, nous vous versons une indemnité compensatoire de rupture de contrat égale à 6 semaines.

Le motif de la résiliation : l'article 14 de la convention de travail, qui stipule que si l'une des deux fédérations régionales se retire, la coopération pour le projet national de natation senior sera interrompue.

Vous serez payé pour les jours travaillés pendant le mois de février jusqu'au 06 mars 2022.

Par ailleurs, nous vous demandons de nous remettre les documents administratifs et le matériel (ordinateur portable) qui ont été financés par la fédération pour l'exercice de vos

<sup>1</sup> Traduction libre de Monsieur CXXXX RXXXXX .

fonctions. Ces éléments devront être retournés au siège de la [FRBN] (xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxx xxxxxxxxxxxx) pour le 21 mars 2022 au plus tard.

Vous pouvez encore utiliser la voiture pendant la période de préavis de 6 semaines, Après cette période de préavis de 6 semaines, vous devez restituer cette voiture au siège de la [FRBN].

Dès que tous les documents nécessaires et la voiture auront été rendus, nous vous enverrons les documents sociaux.

Le stage de formation à Sierra Nevada du 6 mars au 30 mars 2022 a été annulé et n'aura pas lieu. »

12. Par deux lettres recommandées postées le 19 avril 2022, Monsieur CXXXX RXXXXX demande respectivement à la FFBN et à la FRBN de connaître les motifs exacts de son licenciement, conformément à l'article 4 de la C.C.T. n°109.

13. Par une lettre du 23 mai 2022, la FFBN communique à Monsieur CXXXX RXXXXX les motifs de son licenciement.

La FFBN motive le licenciement comme suit :

« Par la présente, nous vous confirmons les motifs de licenciement déjà communiqués dans notre courrier du 25 février 2022. Vous trouverez ci-dessous un complément d'informations suite à votre demande.

1. Rupture de confiance avec le Directeur-Technique et la Direction de la FFBN :

Nous avons dû noter que vous critiquiez l'action, la politique de la FFBN et donc de l'Organe d'Administration dans votre document reçu le 12/01/22.

Dans ce même document nous devons constater que vous sous-entendez que la FFBN et donc son Organe d'Administration détourne la vérité concernant la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx aux JO de Tokyo.

Par ailleurs, l'Organe d'Administration a dû constater que, lors de l'entrevue du 28 décembre 2021, vous avez reconnu ne plus avoir confiance envers Pxxxxxxxx Mxxxxx , Directeur-Technique suite à la non sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx pour les JO de Tokyo et ce malgré les explications données par les administrateurs présents.

Lors de cette entrevue et dans votre document du 12/01/22, nous devons noter que vous mettez en doute le professionnalisme, l'écoute et l'intégrité de Monsieur Pxxxxxxxx Mxxxxx Directeur-Technique à propos de certains faits - (date limite de sélection pour les Championnats du Monde 25m d'Abu Dhabi, recherche d'option dans le cadre de l'organisation des centres des jeunes, dysfonctionnement de l'éducation du centre FFBN).

Vous avez bien exprimé votre volonté de travailler avec la FFBN et son Directeur-Technique dans votre document du 12/01/22 mais malheureusement, l'Organe d'Administration a dû constater que vos actes n'ont pas suivi vos écrits vu votre attitude, réfractaire envers Monsieur Pxxxxxxxx Mxxxxx lors de la « Flanders Swimming Cup » à Anvers (22-23/01/22) et les jours suivants.

2. Non-respect d'encadrement dans le cadre d'une compétition internationale (Abu Dhabi)

L'Organe d'Administration a dû constater un manque de suivi de certains nageurs FFBN.

Lors des Championnats du Monde 25m à Abou Dabi, vous n'avez pas assisté aux échauffements et aux demi-finales du 50m brasse de Fxxxxxx Gxxxxxx et de Fxxxx Lxxxxxx mais vous avez préféré rentrer à l'hôtel laissant Fxxxxxx Gxxxxxx sans encadrement. Cet élément a été confirmé par le staff sur place et l'intéressée.

Nous estimons que ce comportement n'est pas compatible avec votre fonction au sein de la FFBN.

### 3. Inadéquation de comportement avec les clubs

L'Organe d'Administration doit prendre note des plaintes verbales et écrites reçues de plusieurs clubs FFBN concernant votre attitude dénigrante et peu respectueuse.

Les clubs vous reprochent votre rigidité, votre autorité, votre manque d'empathie, votre manque de collaboration avec les entraîneurs des clubs, votre « non remise en question », votre manque de communication.

Lors de l'entrevue du 28/12/21, les représentants de l'Organe d'Administration vous ont bien informé des critiques reçues. Malgré l'avertissement, l'Organe d'Administration a dû également constater que vous n'avez pas modifié votre attitude envers les entraîneurs de clubs lors de la « Flanders Swimming Cup » à Anvers 22-23/01/22.

Nous estimons que ce comportement n'est pas compatible avec votre fonction au sein de la FFBN. »

Ces motifs sont également repris sur le formulaire C4 signé le 14 mars 2022.

14. Par une lettre du 23 mai 2022 également, la FRBN communique à Monsieur CXXXX RXXXXX les motifs de son licenciement.

La FRBN motive le licenciement comme suit :

« Par la présente, nous vous confirmons les motifs de licenciement déjà communiqués dans notre courrier du 2 mars 2022. Vous trouverez ci-dessous un complément d'informations suite à votre demande.

Article 14 du contrat de travail, clause résolutoire qui stipule que si l'une des deux fédérations régionales met un terme définitif à sa collaboration au projet de l'équipe nationale. En l'occurrence, la Fédération Francophone Belge de Natation a émis une objection quant à sa participation à l'équipe nationale sous votre tutelle suite à une rupture de confiance.

Par ailleurs, l'Organe d'Administration a dû constater que vous n'avez pas rempli complètement les tâches reprises à l'article 1 de votre contrat de travail notamment concernant l'encadrement des nageurs d'excellence lors des stages, entraînements et sélections internationales.

En effet, lors des Championnats du Monde 25m à Abou Dhabi, vous n'avez pas assisté aux échauffements et aux demi-finales du 50m brasse de Fxxxxxx Gxxxxxx et de Fxxxx Lxxxxxx mais vous avez préféré rentrer à l'hôtel laissant Fxxxxxx Gxxxxxx sans encadrement. Cet élément a été confirmé par le staff sur place et l'intéressée, .

Nous estimons que ce comportement n'est pas compatible avec votre fonction au sein de la KBZB/FRBN. »

15. Monsieur CXXXX RXXXXX conteste les motifs de ces licenciements et réclame, tant à l'égard de la FFBN que de la FRBN, le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

16. Malgré plusieurs échanges, les parties n'ont pu résoudre leur différend, de sorte que Monsieur CXXXX RXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, par requêtes du 13 janvier 2023.

Les causes sont inscrites sous les numéros de rôle 23/143/A (action introduite à l'encontre de la FFBN) et 23/144/A (action introduite à l'encontre de la FRBN).

17. Par le jugement entrepris du 18 décembre 2023, le tribunal :

- joint les causes portant les numéros de RG 23/143/A et 23/144/A,
- déclare les demandes recevables, et fondées dans la mesure ci-après ;

En la cause portant le numéro de RG 23/143/A :

- condamne la FFBN à payer à Monsieur CXXXX RXXXXX la somme de 23.617,18 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal en matière civile à dater du 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- dit les autres demandes de Monsieur CXXXX RXXXXX non-fondées et l'en déboute ;

En la cause portant le numéro de RG 23/144/A :

- condamne la FRBN à payer à Monsieur CXXXX RXXXXX la somme de 11.424 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal en matière civile à dater du 7 mars 2022 ;

En les deux causes :

- condamne les parties défenderesses [appelantes] aux frais et dépens de l'instance ;
- autorise l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel.

## **2. Objet des appels et position des parties**

- *Dans la cause RG 2024/AM/201*

18. La FFBN demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- à titre principal :
  - o réformer le jugement entrepris en ce qu'il la condamne au paiement de :

- la somme de 23.617,18 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal en matière civile, à dater du 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- la somme de 24 €, à titre de contribution à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- la somme de 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure, à charge solidairement avec la FRBN ;
- émendant et faisant ce que le tribunal eut dû faire, déclarer non fondée la demande de Monsieur CXXXX RXXXXX ;
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déboute Monsieur CXXXX RXXXXX de ses demandes de condamnation de la FFBN au paiement de 4.444,54 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts de retard sur les montants bruts calculés au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, date de la rupture du contrat ;
- condamner Monsieur CXXXX RXXXXX aux dépens des deux instances ;
- à titre subsidiaire :
  - réduire l'indemnité en cas d'un licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines conformément à l'article 9, § 2, de la C.C.T. n° 109 ;
  - compenser les dépens des deux instances.

19. Monsieur CXXXX RXXXXX demande à la cour de :

- dire [l'appel] recevable mais non fondé ;
- en conséquence, confirmer le jugement dont appel, sous l'émendation de disjoindre les dossiers ;
- condamner la FFBN à lui payer les entiers frais et dépens, liquidés à la somme de 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- dire les condamnations portables et l'[arrêt] exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution et nonobstant toute offre de cantonnement faite avec affectation spéciale.

- *Dans la cause RG 2024/AM/202*

20. La FRBN demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- à titre principal :
  - réformer le jugement entrepris en ce qu'il la condamne au paiement de :
    - 11.424 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal en matière civile, à dater du 7 mars 2022 ;
    - 24 € à titre de contribution à l'aide juridique de deuxième ligne ;
    - 3.000 € à titre d'indemnité de procédure, à charge solidairement avec la FFBN ;

- émendant et faisant ce que le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, eut dû faire, déclarer non fondée la demande de Monsieur CXXXX RXXXXX ;
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déboute Monsieur CXXXX RXXXXX de ses demandes de condamnation de la FRBN au paiement de 1.950 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts de retard sur les montants bruts calculés au taux légal depuis le 7 mars 2022, date de la rupture du contrat ;
- condamner Monsieur CXXXX RXXXXX aux dépens des deux instances ;
- à titre subsidiaire :
  - réduire l'indemnité en cas d'un licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines conformément à l'article 9, § 2, de la C.C.T. n° 109 ;
  - compenser les dépens des deux instances.

21. Monsieur CXXXX RXXXXX demande à la cour de :

- dire [l'appel] recevable mais non fondé ;
- en conséquence, confirmer le jugement dont appel, sous l'émendation de disjoindre les dossiers ;
- condamner la FRBN à lui payer les entiers frais et dépens, liquidés à la somme de 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- dire les condamnations portables et l'[arrêt] exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution et nonobstant toute offre de cantonnement faite avec affectation spéciale.

### **3. Recevabilité des appels**

22. Les requêtes d'appel ont pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 18 décembre 2023 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

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

23. Les appels, introduits selon les formes et délais légaux, sont recevables.

### **4. Jonction des causes**

24. Le jugement dont appel a décidé de joindre les deux causes introduites par Monsieur CXXXX RXXXXX , au motif que :

« Monsieur CXXXX RXXXXX exerçait un travail d'entraîneur, tant auprès de la FFBN que de la FRBN. Ses deux fonctions étaient si étroitement liées que, bien que les contrats de travail fassent état de deux fonctions à temps plein, son travail pour chacun de ses employeurs, dans la pratique, se confondait souvent avec l'autre. C'est la raison pour laquelle, comme les parties l'ont exposé à l'audience, la rémunération de son travail pour la FRBN était particulièrement limitée.

Les deux licenciements (tant par la FFBN que par la FRBN) sont étroitement liés, et partagent même l'un des motifs.

Il est de bonne justice que de traiter ensemble ces affaires étroitement liées. L'analyse de l'une des demandes a une influence sur l'analyse de l'autre demande. »

25. Dans le cadre de la procédure d'appel, la FFBN et la FRBN ont introduit deux requêtes distinctes – par la voie de leur conseil commun – et ont sollicité que les causes soient jugées séparément en degré d'appel, au motif qu'il s'agit de demandes sur la base de deux relations juridiques différentes, entre des parties différentes sur la base de motifs différents, de sorte qu'il n'est pas question de connexité.

26. La cour constate que les motifs épinglés par le tribunal pour procéder à la connexité sont toujours pertinents à ce jour et ne sont pas valablement remis en cause par la FFBN et la FRBN. Il n'est pas contestable que les fonctions de Monsieur CXXXX RXXXXX au sein des deux fédérations étaient complémentaires, Monsieur CXXXX RXXXXX ayant été choisi pour exercer la fonction de « head coach national natation » précisément parce qu'il exerçait déjà la fonction d'entraîneur au sein de la FFBN.

27. Dans le cadre de ses conclusions, la FRBN indique expressément que « la poursuite de la coopération entre Monsieur CXXXX RXXXXX et la FRBN n'était plus possible en raison du licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX par la Fédération Francophone Belge de Natation » et que le licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX par la FFBN « a créé la situation bizarre (et intenable) dans laquelle Monsieur CXXXX RXXXXX ne bénéficiait plus de la confiance de la Fédération Francophone Belge de Natation pour entraîner les nageurs wallons, mais restait responsable de leur entraînement en tant qu'entraîneur national au sein de la FRBN. » (conclusions de la FRBN, p. 18)

28. Le lien étroit entre les causes ressort dès lors à suffisance des pièces du dossier et des explications des parties. Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a ordonné la jonction des causes introduites devant lui.

29. En degré d'appel également, les causes introduites sous les numéros de rôle général 2024/AM/201 et 2024/AM/202 sont liées entre elles par un lien si étroit qu'il s'impose de les joindre en raison de la connexité qui les unit.

## 5. Position de la cour

### 5.1. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : principes applicables

30. « 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)

31. 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 ».

32. « 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)

33. 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 C.C.T. 109)

34. Par principe, et en l'absence d'autre précision apportée par le texte, il faut considérer que dès qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines (puisqu'il a rapporté la preuve de l'existence des conditions d'existence de ce type de licenciement) et qu'il incombe dès lors à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il conviendrait de réduire celle-ci.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Trib. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 27 mars 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 249, obs. L. DEAR.

35. 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 ».

36. Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T. ;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.<sup>3</sup>

37. Le juge doit commencer par déterminer, en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve, si le motif de licenciement avancé par l'employeur correspond à la réalité : si le travailleur a effectivement adopté le comportement qui lui est reproché ou si son manque d'aptitude au travail est établi ; si la réorganisation invoquée a effectivement eu lieu,... Le contrôle de la réalité du licenciement invoqué est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties à la cause ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.<sup>4</sup>

38. « A partir du moment où l'article 10 de la C.C.T. n° 109 prévoit le mécanisme de charge de la preuve qui s'applique aux motifs de licenciement non communiqués au travailleur dans le respect des articles 5 et 6 de la C.C.T., c'est que les partenaires sociaux entendaient permettre à un employeur d'invoquer d'autres motifs que ceux qu'il avait invoqués au départ. »<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69.

<sup>4</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 70.

<sup>5</sup> A. FRY, « La CCT 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 65 et la doctrine et jurisprudence y cité ;

39. Un employeur peut, en cours de procédure, invoquer d'autres motifs que ceux qu'il avait spontanément communiqués au travailleur. Il supporte, en ce cas, intégralement la charge de la preuve.<sup>6</sup>

40. L'article 2, §2, de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement précise que la C.C.T. ne s'applique pas aux travailleurs licenciés durant les six premiers mois d'occupation.

## 5.2. Application

### 5.2.1. Le caractère manifestement déraisonnable du licenciement par la FFBN

41. La FFBN fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré que le licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX était manifestement déraisonnable.

#### - *La charge de la preuve*

42. La FFBN critique tout d'abord l'appréciation du tribunal quant au partage de la charge de la preuve, en ce qu'il a décidé que la preuve de la réalité des motifs incombait à l'employeur.

Selon la FFBN, la position du tribunal « manque de nuance ». La FFBN soutient qu'étant donné qu'elle a communiqué les motifs à Monsieur CXXXX RXXXXX dans le respect de l'article 5 de la C.C.T. n° 109 et que, par ailleurs, elle apporte la preuve des motifs invoqués, il appartient à Monsieur CXXXX RXXXXX de prouver le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

43. En réalité, le jugement dont appel fait une correcte application des principes, dès lors qu'il rappelle que « tous les délais ayant été correctement respectés [conformément aux articles 4 et 5 de la C.C.T. n° 109], et conformément à l'article 10 [...], chaque partie assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue. » Le tribunal n'a pas fait reposer l'entière charge de la preuve sur la FFBN, il a indiqué à juste titre que la réalité des motifs devait être démontrée par cette dernière, à charge ensuite pour Monsieur CXXXX RXXXXX de démontrer, le cas échéant, que les motifs dont la réalité est établie sont manifestement déraisonnables.

44. La FFBN poursuit en faisant valoir que Monsieur CXXXX RXXXXX ne rapporte pas la preuve du caractère manifestement déraisonnable des motifs.

Toutefois, comme le tribunal avant elle, la cour relève qu'il faut d'abord s'attarder sur la réalité des motifs invoqués, après avoir confirmé la légalité des motifs – qui n'est pas contestée, ceux-ci ayant trait à la conduite de Monsieur CXXXX RXXXXX et au fonctionnement de l'entreprise. Il appartient à la FFBN de rapporter la preuve de ce que

<sup>6</sup> Arbh. Brussel, 25 oktober 2022, 2021/AB/486, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

le motif invoqué correspond à la réalité, sur la base des explications et des pièces produites par les parties, le travailleur étant tenu de collaborer à la charge de la preuve.

- *La rupture de confiance entre Monsieur CXXXX RXXXXX , d'une part, et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX et l'organe d'administration de la FFBN, d'autre part*

45. Le premier motif allégué par la FFBN a trait à la rupture de confiance entre Monsieur CXXXX RXXXXX , d'une part, et le directeur technique et la direction de la FFBN, d'autre part. Le jugement dont appel a considéré que seule la détérioration des relations entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX est établie, au contraire de la détérioration des relations entre l'organe d'administration de la FFBN et Monsieur CXXXX RXXXXX .

46. Il n'est pas contesté que la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx aux Jeux olympiques de Tokyo a été très mal vécue par Monsieur CXXXX RXXXXX et qu'il en a imputé la responsabilité principalement à Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX . Il ressort des explications de Monsieur CXXXX RXXXXX – et notamment de son email par lequel il formulait ses remarques et observations quant au procès-verbal de la réunion du 28 décembre 2021 (pièce n° 3 du dossier de la FFBN en première instance), qu'il reproche principalement à Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX de ne pas l'avoir informé préalablement à la réunion de la commission de sélection des JO du 2 juillet 2021 que Vxxxxxxxx Dxxxxx n'était pas retenue, ce qui aurait permis de faire un dossier de défense endéans le délai requis. Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX n'a pas non plus pris la peine d'informer personnellement Monsieur CXXXX RXXXXX de la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx , ce dernier l'a appris par le directeur technique de la fédération flamande.

47. La non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx a manifestement cristallisé les tensions entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX . Dans ses conclusions d'appel, la FFBN maintient que ni elle ni Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX n'a commis d'erreur dans la processus de sélection, tout en indiquant qu'elle a présenté publiquement ses excuses après l'annonce de la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx , ce qui apparaît contradictoire comme attitude.

48. L'objet de la réunion du 28 décembre 2021 était notamment de déterminer si cette tension entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX pouvait être dissipée afin que la relation professionnelle puisse se poursuivre sereinement, dans l'intérêt de la FFBN. Celle-ci reproche à Monsieur CXXXX RXXXXX son incapacité à tourner la page sur la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx et de continuer à y revenir dans son email du 12 janvier 2022. Or, dès lors que cet email avait pour objet de formuler des observations sur le procès-verbal de la réunion du 28 décembre 2021 – à la demande de la FFBN-, il est logique que Monsieur CXXXX RXXXXX revienne sur l'incident concernant Vxxxxxxxx Dxxxxx et complète et corrige le procès-verbal sur ce point. Contrairement à ce que plaide la FFBN, Monsieur CXXXX RXXXXX n'a pas accusé cette

dernière de « mentir », il s'est borné, dans son email du 12 janvier 2022, à constater que « la ffbn et le coib ne disent pas la même chose », ce qui est beaucoup plus neutre. Par ailleurs, Monsieur CXXXX RXXXXX a marqué sa volonté de revoir comment fonctionner de manière professionnelle avec Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX afin de « optimiser la (les) structure(s), améliorer les résultats et éviter des erreurs néfastes dans le futur ». Il s'agit d'une attitude constructive, qui n'est pas centrée autour de récriminations mais souhaite éviter qu'un tel épisode se reproduise, au vu des conséquences considérables pour la carrière d'une nageuse dont il avait la charge et pour le sport nautique belge en général.

49. Dans son mail d'accompagnement du 12 janvier 2022, Monsieur CXXXX RXXXXX indique d'ailleurs sans ambiguïté :

« Oui, j'ai la volonté de travailler à la FFBN avec Pxxxxxxx Mxxxxx comme DT. Oui, j'aimerais bien me concentrer sur le futur et rétablir une relation de travail en équipe afin que les objectifs du centre puissent se poursuivre. Je pense d'ailleurs que l'équipe au centre n'a jamais arrêté d'être une bonne équipe avec le bien-être de tous les nageurs en priorité. »

50. La FFBN tire argument du fait que Monsieur CXXXX RXXXXX n'a pas pris contact, à l'issue de la réunion du 28 décembre 2021, avec Madame SXXXXXXXX, malgré sa proposition de mettre en place une médiation entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX. Les parties sont contraires sur la nature précise de la proposition de médiation effectuée par Madame SXXXXXXXX : selon Monsieur CXXXX RXXXXX, Madame SXXXXXXXX s'était engagée à rencontrer les intéressés et à ce que le point soit fait fin janvier, début février.

Monsieur CXXXX RXXXXX se fonde sur le procès-verbal de la réunion du 28 décembre 2021, libellé comme suit :

« Sxxxx Sxxxxxxxx est prête à rencontrer les deux intéressés à une date ultérieure afin de faciliter à nouveau les échanges. Elle invite également Cxxxx Rxxxxx et Pxxxxxxx Mxxxxx à prendre contact avec elle selon leur souhait. »

51. Selon la FFBN, suite à la réunion, Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX a pris contact avec Madame SXXXXXXXX, tandis que Monsieur CXXXX RXXXXX ne l'a jamais contactée et n'a pris aucune initiative pour engager le dialogue avec Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX.

52. Dans le cadre de la procédure d'appel, la FFBN produit deux nouvelles attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire, rédigées par Madame SXXXXXXXX et Madame Cxxxxxx Gxxxxxxx, toutes deux administratrices de la FFBN. Comme le plaide Monsieur CXXXX RXXXXX, ces attestations ne peuvent pas revêtir de force probante, dès lors qu'elles n'ont pas été rédigées par des « tiers », contrairement à ce que prévoit

l'article 8.1.8° du (nouveau) Code civil définissant le témoignage.

53. Il n'en demeure pas moins que le procès-verbal de la réunion du 28 décembre 2021 – non contredit sur ce point par l'email de Monsieur CXXXX RXXXXX du 12 janvier 2022 – prévoit clairement qu'il incombe à Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX de prendre contact avec Madame SXXXXXXX en vue d'entamer la médiation. Monsieur CXXXX RXXXXX ne conteste pas qu'il ne l'a pas fait.

Toutefois, s'agissant d'une proposition de médiation, il ne peut être fait grief à Monsieur CXXXX RXXXXX de ne pas y avoir donné suite, le processus étant par essence volontaire.

54. La FFBN souligne également que Monsieur CXXXX RXXXXX n'a pas fait preuve d'une attitude « correcte et coopérative » envers Monsieur PXXXXXXX MXXXXX au cours de la Flanders Swimming Cup, qui a eu lieu les 22 et 23 janvier 2022. La FFBN fonde ce constat sur un email envoyé par Monsieur PXXXXXXX MXXXXX aux membres de l'organe d'administration le 24 janvier 2022, dans lequel il relate qu'au cours des deux jours de championnat, Monsieur CXXXX RXXXXX s'est limité à des échanges strictement nécessaires, sans aucune chaleur. Monsieur PXXXXXXX MXXXXX a conclu son mail en indiquant qu'il « ne souhaite plus faire le moindre geste vis-à-vis de cet individu ».

Il ne ressort pas de ce mail que Monsieur CXXXX RXXXXX se serait montré grossier ou aurait manqué de respect à Monsieur PXXXXXXX MXXXXX, uniquement qu'il a limité les contacts au strict minimum.

55. Les parties sont également en désaccord quant à la question de savoir si Monsieur PXXXXXXX MXXXXX était ou non le supérieur hiérarchique de Monsieur CXXXX RXXXXX. Celui-ci soutient qu'il n'était pas « sous les ordres de Monsieur PXXXXXXX MXXXXX », plaidant que cette subordination ne ressort pas de son contrat de travail et que l'organigramme produit par la FFBN (pièce n° 13B de son dossier) a été établi pour les besoins de la cause et est incomplet. Selon la FFBN par contre, « Monsieur CXXXX RXXXXX n'était qu'un des entraîneurs du Centre d'excellence, tandis que les fonctions de Monsieur PXXXXXXX MXXXXX allaient bien au-delà de la gestion du Centre [...] et Monsieur CXXXX RXXXXX avait donc le devoir de tenir Monsieur PXXXXXXX MXXXXX informé de l'évolution des entraînements et des progrès des nageurs du Centre, ce qui impliquait des concertations quotidiennes entre eux pendant de nombreuses années. » (conclusions de la FFBN, p. 18). Selon la FFBN, les tensions entre les deux hommes ont dès lors rendu impossible la poursuite de la relation entre elle et Monsieur CXXXX RXXXXX.

56. La FFBN critique le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que « le compte-rendu de la réunion [du 28 décembre 2021] ne permet pas de conclure à une détérioration des relations entre l'organe d'administration de la FFBN et Monsieur CXXXX RXXXXX. Seule la détérioration des relations entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX est établie. » (jugement, p. 12)

57. Selon la FFBN, Monsieur CXXXX RXXXXX nourrissait de la rancune non seulement à l'égard de Monsieur PXXXXXXX MXXXXX mais également à l'égard de l'organe d'administration de la fédération. Elle se réfère à cet égard à un article paru dans Le Soir le 28 février 2022, à l'annonce du licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX . Dans cet article, il est indiqué que suite à la non-sélection de Vxxxxxxxx Dxxxxx , « Cxxxx Rxxxxx et sa direction étaient en conflit larvé » et que Monsieur CXXXX RXXXXX « conservait une rancœur tenace vis-à-vis de certains de ses responsables » (pièce n° 10 du dossier de la FFBN). Il est évident qu'un article de presse ne peut être considéré comme un élément de preuve objectif, dès lors qu'il ne cite pas ses sources et a raisonnablement pu être alimenté par les déclarations de la FFBN elle-même.

58. Quant au contenu du procès-verbal du 28 décembre 2021 et de l'email de Monsieur CXXXX RXXXXX du 12 janvier 2022, la cour n'y voit pas plus que le tribunal la preuve que Monsieur CXXXX RXXXXX était en conflit « grave et insurmontable » avec l'organe d'administration de la FFBN. Dans le cadre de ses observations quant au contenu du procès-verbal, Monsieur CXXXX RXXXXX formule plusieurs remarques précises et objectives et de nombreuses propositions constructives (notamment sur les départs de plusieurs nageurs du Centre d'excellence, sur le fonctionnement du Centre en général, et même sur la poursuite de sa relation avec Monsieur PXXXXXXX MXXXXX ). Cela démontre que Monsieur CXXXX RXXXXX faisait preuve d'un haut niveau d'ambition et d'exigence à l'égard de son employeur et de l'organisation pour laquelle il travaillait. Cet investissement personnel ne peut pas être assimilé à une situation de conflit, sous peine de rendre impossible les critiques constructives dans le monde professionnel.

59. De même, s'agissant de la tentative avortée de médiation entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX – dont il a déjà été question ci-dessus, celle-ci démontre tout au plus qu'il régnait un certain flou sur le lancement du processus (était-il clair pour tout le monde qu'il appartenait aux intéressés de prendre contact avec Madame SXXXXXXX ? Pourquoi la FFBN n'a-t-elle pas fait le point « fin janvier, début février » comme indiqué dans le procès-verbal du 28 décembre 2021 ?). L'absence de médiation ne démontre en tout état de cause pas que Monsieur CXXXX RXXXXX était en situation de conflit avec l'organe d'administration de la FFBN.

60. En conclusion, la cour confirme le jugement dont appel, en ce qu'il a considéré que la FFBN établissait la réalité du motif de la rupture de confiance avec le directeur technique mais échouait à rapporter la preuve de la rupture de confiance de Monsieur CXXXX RXXXXX à l'égard de la direction de la FFBN.

- *Le défaut d'encadrement dans le cadre d'une compétition internationale (Abu Dhabi)*

61. La FFBN fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré que la réalité de ce second motif n'était pas établie, les doutes subsistant quant à la réalité du motif devant profiter à Monsieur CXXXX RXXXXX .

62. Premièrement, la FFBN insiste sur l'importance et la crédibilité de l'email envoyé le 27 janvier 2022 par Monsieur Kxxxx Bxxxxx (directeur technique adjoint et responsable formations des cadres de la FFBN) et Monsieur Fxxxxxxx Exxxxx (kinésithérapeute pour la FFBN) à Monsieur Bxxxxxx Pxxxx (Président de la FFBN) (pièce n° 5 du dossier de la FFBN). Il s'agit d'un compte-rendu des championnats du monde de natation « petit bassin » d'Abu Dhabi auxquels participait l'équipe nationale belge (et donc la fédération francophone). Les auteurs du mail se plaignent du comportement de Monsieur CXXXX RXXXXX pendant la compétition, concluant que :

« sur base de notre expérience en équipe francophone et nationale, nous nous inquiétons de l'image que l'équipe nationale belge reflète actuellement. Nous avons trouvé qu'il y avait peu de cohésion d'équipe et un manque d'équité vis-à-vis des nageurs qui se traduit selon nous par un manque de communication et de bienveillance de Cxxxx Rxxxx vis-à-vis d'une partie de l'équipe francophone et nationale. »

S'agissant plus particulièrement de l'absence d'encadrement des nageurs, Monsieur KXXXX BXXXXX et Monsieur FXXXXXXXX EXXXXX indiquent ceci :

« j'ai eu le sentiment que Fxxxxxx était un peu abandonnée à son sort et après discussion avec elle, il s'est avéré que mon sentiment était juste. La veille de notre retour en Belgique c'est à dire le 16 décembre 2021 vers 18H00, Fxxxxxxx Exxxxx et moi-même avons mis les championnats du monde à la télévision afin de regarder la demi-finale de Fxxxxxx et de Fxxxx sur le 50m brasse (car nous devons préparer nos bagages pour le départ dans la nuit ou du lendemain matin). La finale s'est déroulée vers 18H45 et nous avons décidé d'aller manger vers 19H00. Nous nous sommes installés à une table de quatre. Cinq minutes plus tard, Rxxxxx est arrivé, il s'est servi et il a été s'installé seul à une table à laquelle il a été rejoint par Vxxxxxxxx. A ce moment, nous avons eu deux sentiments : le premier était que de venir manger avec nous n'était visiblement pas agréable et surtout, nous nous sommes demandé s'il avait été voir la demi-finale de Fxxxx et Fxxxxxx. Techniquement, cela nous paraît difficile sachant que Fxxxxxx et Fxxxx devaient sortir de l'eau, faire du souple, débriefing, se changer et prendre le bus pour revenir. Pour information, Hxxxxxx, Fxxxx et Fxxxxxx ont mangé vers 21h00 où Lxxxx était présent, car avec mon accord, Lxxxx qui avait nagé sa course dans la matinée, a décalé son horaire de repas afin de profiter de sa dernière après midi de libre avant notre retour du lendemain. En sa qualité d'entraîneur national, si cela est avéré, nous pensons que ce n'est pas normal. »

63. Comme l'indique le jugement dont appel (p. 12), « la lettre du 27 janvier 2022 de Messieurs KXXXX BXXXXX et FXXXXXXXX EXXXXX ne permet pas de conclure à l'absence de Monsieur CXXXX RXXXXX . Il en ressort en réalité que les deux auteurs n'étaient pas non plus présents lors de la finale. Les auteurs se limitent à indiquer qu'ils « se sont demandés » si Monsieur CXXXX RXXXXX avait été voir la demi-finale. »

En outre, ils indiquent qu'ils ont été dîner « vers 19 h », ce qui n'est pas une indication très précise.

64. La cour relève également que Monsieur KXXXX BXXXXX est le beau-fils de Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX et que le moment auquel ce courrier est adressé est suspect, à savoir le 27 janvier 2022, soit plus d'un mois après les championnats et postérieurement également à la réunion du 28 décembre 2021 et au mail de Monsieur CXXXX RXXXXX du 12 janvier 2022. Il ne semble pas exclu que ce courrier entièrement à charge de Monsieur CXXXX RXXXXX ait été envoyé à la demande de Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX, *a fortiori* dès lors que Monsieur KXXXX BXXXXX (qui tient la plume) indique « j'ai transmis l'ensemble de ces constatations en temps réel à Pxxxxxxx Mxxxxx afin de l'informer de la situation et de bénéficier de ses conseils sur le comportement à adopter ». Il convient dès lors d'apprécier le contenu du courrier avec prudence.

65. Cette « dénonciation » de Monsieur KXXXX BXXXXX et Monsieur FXXXXXXXX EXXXXX est par ailleurs contredite par l'email de Fxxxx Lxxxxxxx du 20 mars 2023 (pièce n° 33 du dossier de Monsieur CXXXX RXXXXX), dans lequel elle confirme avoir vu Monsieur CXXXX RXXXXX après la demi-finale de 50 m brasse à Abu Dhabi. Elle ajoute « car je me souviens qu'il m'avait demandé si j'étais contente d'avoir redescendu du 30''. Cela je me rappelle très bien. » Cette déclaration est confirmée dans son attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (pièce n° 19 du dossier de Monsieur CXXXX RXXXXX), dans laquelle elle indique :

« Concernant les championnats du monde à Abu Dhabi, je confirme avoir vu Cxxxx Rxxxx pendant chaque cours de 50 m brasse (les séries, la demi-finale et finale). Je me rappelle très bien que Cxxxx Rxxxx m'a demandé après ma demi-finale de 50m brasse, si j'étais contente de ma course ? Et qu'il trouvait en voyant ma course que ma technique se déroulait très bien pendant mon 50m brasse.

Il y avait deux piscines l'un à côté de l'autre et je le voyais souvent se déplacer de piscine pour demander à mon coach si tout se passe bien. [...] »

66. Les dires de Madame LXXXXXXXX ne sont pas moins dignes de confiance que ceux de Monsieur KXXXX BXXXXX et Monsieur FXXXXXXXX EXXXXX, *a fortiori* dès lors que Madame LXXXXXXXX témoigne de la présence de Monsieur CXXXX RXXXXX pendant la demi-finale, tandis que Monsieur KXXXX BXXXXX et Monsieur FXXXXXXXX EXXXXX n'étaient quant à eux pas sur place pendant cette partie de la compétition et que leur témoignage se fonde sur des suppositions, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté puisqu'ils précisent que l'absence de Monsieur CXXXX RXXXXX serait problématique « si cela est avéré ».

67. S'agissant du mail de Fxxxxxx Gxxxxxx du 18 février 2022 en réponse à la demande du directeur administratif de la FFBN concernant la présence ou non de Monsieur CXXXX

RXXXXX lors des échauffements et des demi-finales disputées par Fxxxx Lxxxxxxx et Fxxxxxx GXXXXXX, cette dernière précise ce qui suit :

« Effectivement, Cxxxx Rxxxx n'était pas présent lors de mon échauffement pour ma demi-finale. Je suis arrivée au bassin d'échauffement, il était présent et s'occupait de l'entraînement de Vxxxxxxx Dxxxx. Je lui ai signalé ma présence et me suis installée dans le couloir juste à côté de celui de Vxxxxxxx. A la fin de mon échauffement, lorsque je devais faire plusieurs 25m qui nécessitaient des temps, Rxxxx n'était plus présent au bassin. Je l'ai cherché pendant plusieurs minutes, en vain. » (pièce n° 6 du dossier de la FFBN)

68. Il ressort de ce mail – qui ne constitue pas une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire - que Fxxxxxx Gxxxxxx n'a pas vu Monsieur CXXXX RXXXX à l'issue de son échauffement, bien qu'il ait été présent lorsqu'elle est arrivée au bassin. Indépendamment de l'inimitié de Madame GXXXXX à l'égard de Monsieur CXXXX RXXXX et peu importe à ce stade du raisonnement la cause de cette relation compliquée, force est de constater que Madame GXXXXX ne déclare pas que Monsieur CXXXX RXXXX n'était pas présent lors de la demi-finale du 50m. Tout juste indique-t-elle qu'elle ne l'a pas vu au terme de son échauffement, ce à quoi Monsieur CXXXX RXXXX répond à juste titre qu'il n'était pas l'entraîneur personnel de Madame GXXXXX, qu'il se déplaçait entre les différents bassins et qu'il était en charge d'une équipe de 8 nageurs et pas seulement de Madame GXXXXX.

69. Par ailleurs, Monsieur CXXXX RXXXX contribue à la charge de la preuve en produisant des attestations de Monsieur TXXXXX (coach de l'équipe espagnole – pièce n° 24 du dossier de Monsieur CXXXX RXXXX) et de Vxxxxxxx Dxxxx (pièce n° 28), qui témoignent tous deux que Monsieur CXXXX RXXXX était effectivement présent lors des demi-finales du 50 m brasse.

70. Dans ces circonstances, c'est à tort que la FFBN affirme que « Monsieur CXXXX RXXXX tente en vain de prouver sa présence aux championnats du monde à Abu Dhabi, mais n'y parvient pas. Alors que la FFBN présente des éléments objectifs prouvant son manque de soutien à Madame GXXXXX. » (conclusions, p. 24) En réalité, la charge de la preuve de la réalité du motif repose sur la FFBN, de sorte qu'il lui appartient de prouver que Monsieur CXXXX RXXXX a effectivement manqué à ses obligations d'encadrement de la compétition. Comme l'a jugé le tribunal, la FFBN échoue à démontrer de manière convaincante que Monsieur CXXXX RXXXX n'était pas présent à la piscine lors des échauffements et des demi-finales du 50 m brasse.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

- *L'inadéquation du comportement avec les clubs*

71. La FFBN reproche au jugement dont appel de ne pas avoir retenu l'existence de l'inadéquation du comportement de Monsieur CXXXX RXXXXX avec les clubs de natation.

La FFBN se fonde à cet égard sur deux plaintes de clubs locaux.

72. La première plainte à l'égard de Monsieur CXXXX RXXXXX émane de la présidente du club Herstal natation et a été adressée le 7 novembre 2021 (pièce n° 7 du dossier de la FFBN). Elle reproche à Monsieur CXXXX RXXXXX d'avoir débauché un nageur de son club :

« Sans scrupules et sans l'accord des entraîneurs concernés, monsieur Cxxxx Rxxxx se permet de casser la relation entraîneur-nageur et d'intégrer le nageur dans sa propre structure au mépris du respect de tous ».

73. Monsieur CXXXX RXXXXX répond à cette accusation en produisant un mail du père de Jxxxx Exx, le nageur concerné, qui l'a contacté le 10 septembre 2021, en lui demandant son avis sur les possibilités d'évolution de carrière de son fils, constatant que s'il reste à Herstal Natation, il risque de peu progresser.

Comme l'explique Monsieur CXXXX RXXXXX , « le club de Herstal a [...] mal pris le fait qu'un de ses nageurs souhaitait quitter le club afin d'évoluer dans une structure d'un niveau supérieur » (conclusions, p. 25) mais Monsieur CXXXX RXXXXX ne s'est pas pour autant rendu coupable de débauchage. Il entre dans ses missions d'entraîneur au sein du Centre d'excellence d'y recruter les meilleurs nageurs.

74. La plainte du club de Herstal a été évoquée lors de la réunion du 28 décembre 2021 et a été « recontextualisée » tant par Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX que par Monsieur CXXXX RXXXXX . Le procès-verbal précise à ce sujet que : « l'Organe d'administration constate dans ce cadre que la FFBN n'a pas manqué à ses obligations ». Aucun rappel à l'ordre n'a d'ailleurs été adressé à Monsieur CXXXX RXXXXX lors de la réunion, tout au plus Madame SXXXXXXXX a-t-elle sollicité que Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX communiquent une chronologie précise des événements afin de pouvoir apporter une réponse au club.

Dans ces circonstances, la FFBN n'est plus fondée à invoquer cette plainte pour justifier le licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX .

75. Le second mail sur lequel se fonde la FFBN est adressé par le directeur technique du club de Liège Crisnée, Monsieur HXXXXXXXX , le 24 janvier 2022 (pièce n° 8 du dossier de la FFBN). Ce dernier est très remonté à l'encontre de Monsieur CXXXX RXXXXX et fait preuve d'un très fort ressentiment à son égard.

76. La cour relève tout d'abord que Monsieur HXXXXXXXX se plaint du comportement de Monsieur CXXXX RXXXXX en sa qualité de « coach responsable de l'équipe nationale »

et non comme entraîneur de la FFBN, de sorte qu'elle demeure en défaut de justifier à quel titre cette plainte peut être invoquée pour justifier la rupture du contrat de travail de Monsieur CXXXX RXXXXX avec la FFBN.

77. Par ailleurs, il ressort du mail de Monsieur HXXXXXXXX qu'il est mécontent suite à la décision de Monsieur CXXXX RXXXXX d'annuler la participation d'Axxxx Fxxxxxxxxx, une nageuse de son club, à la compétition « Janus », suite à ses résultats insuffisants à la course du jour. En particulier, Monsieur HXXXXXXXX n'a pas apprécié que Monsieur CXXXX RXXXXX ne lui annonce pas lui-même sa décision.

Il s'agit de la seule véritable trace de mécontentement d'un club à l'égard de Monsieur CXXXX RXXXXX .

78. Aucun autre témoignage de club n'est produit par la FFBN, alors qu'elle chapeaute 84 clubs et que Monsieur CXXXX RXXXXX y travaille depuis neuf ans au moment de son licenciement. Même si on ne prend en considération que les clubs en contact avec le Centre d'excellence – huit selon la FFBN-, force est de constater que la seule plainte de Monsieur HXXXXXXXX n'est pas représentative de l'ensemble des clubs.

79. Monsieur CXXXX RXXXXX par contre produit les attestations de quatre cadres de clubs de natation qui témoignent du professionnalisme de Monsieur CXXXX RXXXXX et des excellentes relations qu'ils entretiennent avec lui.

80. Contrairement à ce que soutient la FFBN, le motif invoqué dans les courriers de licenciement et de communication des motifs consiste bien dans le mécontentement « des clubs » en général et pas seulement d'un ou deux. La preuve de la réalité du motif nécessite donc de démontrer un « mécontentement général », comme l'a judicieusement relevé le jugement dont appel.

Par conséquent, la FFBN n'établit pas que le comportement de Monsieur CXXXX RXXXXX avec « les clubs » était problématique.

81. Dans ses conclusions d'appel, la FFBN souligne également que des nageurs ont quitté le Centre d'excellence à cause du comportement de Monsieur CXXXX RXXXXX tout en citant uniquement Fxxxxxx Gxxxxxx à titre d'exemple. Il s'agit toutefois d'un motif nouveau qui ne figurait pas dans la lettre de licenciement ni dans le courrier communiquant les motifs du licenciement.

82. En tout état de cause, ainsi qu'il a déjà été relevé ci-dessus, la relation entre Fxxxxxx Gxxxxxx et Monsieur CXXXX RXXXXX était tendue, en raison du comportement problématique de la jeune nageuse, qui avait dû être « recadrée » par Monsieur CXXXX RXXXXX à plusieurs reprises, notamment suite à un « sondage » qu'elle avait effectué

dans un groupe Whatsapp, dans lequel elle classait les nageurs du Centre en les stigmatisant (« la + chiante », « rôle le + », « la plus hypocrite »,...) Cet incident était survenu en mars 2021 et Monsieur CXXXX RXXXXX en avait informé le Président de la FFBN et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX immédiatement (pièce n° 34 du dossier de Monsieur CXXXX RXXXXX ). Les reproches formulés par les parents de Fxxxxxx Gxxxxxx sont isolés, le mécontentement d'un seul athlète ne suffisant pas à démontrer que Monsieur CXXXX RXXXXX ne répondait pas aux attentes de sa fonction. Monsieur CXXXX RXXXXX produit quant à lui des attestations de plusieurs autres sportifs et parents de nageurs qu'il a entraînés et qui témoignent de leur reconnaissance et de son grand professionnalisme et soutien à son égard.

La FFBN échoue à démontrer la réalité de ce motif.

83. En conclusion, comme l'a relevé le jugement dont appel, seule la détérioration des relations entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX est démontrée, à l'exclusion des autres motifs de licenciement invoqués par la FFBN.

- *La cause réelle du licenciement*

84. Il n'est pas contesté que le licenciement de Monsieur CXXXX RXXXXX est bien la conséquence de la détérioration de ses relations avec Monsieur PXXXXXXX MXXXXX .

- *La proportionnalité du licenciement*

85. Il appartient à ce stade du raisonnement de vérifier si la perte de confiance de Monsieur CXXXX RXXXXX à l'égard de Monsieur PXXXXXXX MXXXXX a pu suffire à justifier le licenciement ou, en d'autres termes, si un employeur raisonnable et prudent n'aurait jamais licencié Monsieur CXXXX RXXXXX pour ce motif.

86. La cour adopte les motifs pertinents du tribunal et constate que :

« - Le travail de Monsieur CXXXX RXXXXX n'a donné lieu à aucune observation négative pendant près de 10 ans. Au contraire, il avait même été nommé entraîneur national en septembre 2021 (soit quelques mois avant son licenciement), ce qui tend à souligner la satisfaction qu'apportait son travail.

- La détérioration des relations entre Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXX MXXXXX est survenue à la suite de la non-sélection de Madame Vxxxxxxx Dxxxxx aux Jeux olympiques en raison d'une erreur administrative de la FFBN que Monsieur CXXXX RXXXXX a imputée à Monsieur PXXXXXXX MXXXXX . A cet égard, le Tribunal rappelle que le travail d'un entraîneur est de créer la meilleure équipe sportive pour participer aux compétitions. La non-sélection, en raison d'une erreur administrative, d'une nageuse dont Monsieur CXXXX RXXXXX attendait beaucoup peut, à juste titre, susciter un mécontentement de la part de l'entraîneur, dès lors que cela constitue une entrave à la bonne exécution de son travail.

- Le milieu sportif est un milieu extrêmement compétitif, qui est de nature à susciter des inimitiés personnelles et des mécontentements.

- Face aux difficultés rencontrées avec Monsieur CXXXX RXXXXX et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX, la FFBN avait entamé les démarches adéquates en entendant les intéressés et en proposant de mettre en place un processus d'apaisement des relations. Cette mise au point n'a cependant jamais eu lieu.

- Le procès-verbal de la réunion du 28 décembre 2021 n'indique pas que l'origine des difficultés serait davantage le fait de Monsieur CXXXX RXXXXX ou de Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX.

Par contre, alors que Monsieur CXXXX RXXXXX a réagi par mail du 12 janvier 2022 en indiquant avoir la volonté de travailler avec la FFBN et Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX, Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX a, de son côté, écrit, dans un mail du 24 janvier 2022, qu'il « ne souhaite plus faire le moindre geste vis-à-vis de cet individu » (à savoir Monsieur CXXXX RXXXXX).

- L'essentiel des reproches formulés quant à l'attitude de Monsieur CXXXX RXXXXX sont le fait de déclarations d'un très petit nombre de personnes, dont principalement Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX.

Le Tribunal relève que le rôle d'un entraîneur, dans un milieu sportif, est notamment de créer de bonnes relations avec les sportifs, afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes dans les meilleures conditions.

Or, Monsieur CXXXX RXXXXX dépose de très nombreuses attestations de sportifs et de membres du milieu de la natation, qui font état de la qualité de son travail et de ses relations avec les nageurs. Ainsi, ces attestations émanent :

- De nageurs (Madame Mxxxxx Gxxxxxxx, Madame Jxxxxxxx Dxxxxx, Madame Fxxxx LXXXXXX, Madame Vxxxxxxx Dxxxxx) ou de parents de nageurs (Monsieur Fxxxxxxx Dxxxxx et Madame Axxx-Sxxxx Pxxxxx) ;
- De membres du staff de la FFBN et collaborateurs (Monsieur Mxxxxxx Lxxxxx, kinésithérapeute ; Monsieur Gxxxxx Bxxxxxx, préparateur physique ; Madame Cxxxxxx Txxxx, kinésithérapeute ; Madame Vxxxxxx Dxxxxxx, kinésithérapeute ; Madame Rxxx-Mxxxx Dxxxxxxxxxx, kinésithérapeute retraitée ; Madame lxxx lxxxx, diététicienne) ;
- De cadres de clubs de natation (Monsieur Fxxxxxxx Vxxxxxxxxxx, Madame Cxxxxxxxx Gxxxxx, Madame Axxx Bxxxxxxxx, Monsieur Txxxxxx Kxxxx) ;
- De personnes qui ont travaillé avec lui (Monsieur Bxxxx Jxxxxxxxx, de l'ULiège ; Monsieur Dxxx Bxxxx, entraîneur flamand ; Madame Hxxxx Axxx Hxxxx, du centre d'entraînement TENERIFE TOP TRAINING) ;
- D'entraîneurs de natation étrangers (Monsieur Gxxxx Pxxxxxxxx, entraîneur national de Slovénie ; Monsieur Bxxxxxx Txxxxx, entraîneur national du Royaume Uni, puis du Canada et de l'Espagne ; Monsieur Sxxx Kxxxx, National Performance Director de l'équipe de natation espagnole).

Contrairement à ce que soutient la FFBN, le fait que ces témoignages soient postérieurs au licenciement ne leur ôte aucunement leur pertinence, dès lors que la partie qui les sollicite ne peut les solliciter qu'en raison d'un litige à laquelle elle est partie.

Le nombre important d'attestations, et la diversité de leurs auteurs, indique que la qualité

du travail de Monsieur CXXXX RXXXXX était conforme à ce qui est attendu d'un entraîneur. De son côté, la FFBN, qui pourtant considère que Monsieur CXXXX RXXXXX serait responsable de relations difficiles, ne dépose que très peu d'éléments remettant en cause la qualité de son travail, émanant de quelques personnes limitées, dont principalement Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX .

Tenant compte de ce qui précède, le Tribunal considère que, en ne suivant pas ses propres recommandations (visant à rencontrer les intéressés pour apaiser les tensions), alors que l'entraîneur n'a jamais fait l'objet de la moindre remarque avant fin 2021 et que son travail d'entraîneur n'a jamais donné lieu au moindre reproche, l'employeur qui, accordant un crédit particulièrement important aux dires d'un nombre très limité de personnes en litige avec l'entraîneur, met fin à son contrat de travail, n'agit pas conformément à ce qui est attendu d'un employeur normal et raisonnable. »

87. Pour la cour également, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié Monsieur CXXXX RXXXXX dans ces circonstances.

- *Le montant de l'indemnité*

88. La FFBN sollicite, à titre subsidiaire, que la cour réduise le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération.

89. Le tribunal a fixé le montant de l'indemnité au maximum de 17 semaines, en considérant qu'il s'agissait du licenciement d'un entraîneur qui avait donné pleine satisfaction pendant près de 10 ans, et dont la qualité du travail était reconnue par les personnes avec qui il travaillait, en se basant sur le mécontentement qu'il a formulé à juste titre à l'égard d'une difficulté rencontrée dans son travail et qui n'était pas de son fait.

90. Dès lors qu'un des motifs du licenciement est avéré (la détérioration des relations avec Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX ) et compte tenu de l'absence d'initiative dans le chef de Monsieur CXXXX RXXXXX pour améliorer sa relation avec Monsieur PXXXXXXXX MXXXXX (notamment en ne reprenant pas contact avec Madame SXXXXXXXX à l'issue de la réunion du 28 décembre 2021), le montant de l'indemnité doit être réduit à 11 semaines de rémunération.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

91. Le montant de l'indemnité est dès lors réduit à  $(23.617,18 \text{ €} \times 11/17 = ) 15.281,70 \text{ €}$  bruts.

#### 5.2.2. Le caractère manifestement déraisonnable du licenciement par la FRBN

92. Lors de l'audience de plaidoiries du 10 novembre 2025, la FRBN a contesté pour la première fois l'applicabilité de la C.C.T. n° 109, au motif que le contrat de travail avait

été conclu le 10 septembre 2021, soit moins de six mois avant le licenciement, survenu le 2 mars 2021.

Monsieur CXXXX RXXXXX a sollicité la réouverture des débats afin de pouvoir s'expliquer sur ce point.

93. Afin de respecter les droits de la défense et conformément au principe du contradictoire, il convient d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer sur le respect de l'article 2, §2 de la C.C.T. n° 109.

Il est réservé à statuer.

\*\*\*\*\*

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 ;

Joint les causes 2024/AM/201 et 2024/AM/202 pour connexité ;

Reçoit les appels ;

Réforme le jugement dont appel, en ce qu'il a condamné la FEDERATION FRANCOPHONE BELGE DE NATATION à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;

Emendant, réduit l'indemnité à la somme de 15.281,70 € bruts, correspondant à 11 semaines de rémunération ;

Avant de dire le droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats à l'audience du **11 mai 2026 de 10 heures 50' à 11 heures 30'**, afin de permettre à Monsieur CXXXX RXXXXX et à la FEDERATION ROYALE BELGE DE NATATION de s'expliquer quant à l'application de l'article 2, §2 de la C.C.T. n° 109 au litige ;

Fixe d'office, en application de l'article 775 du Code judiciaire, le calendrier de conclusions suivant :

- la FRBN remettra au greffe et enverra à Monsieur CXXXX RXXXXX ses conclusions et pièces nouvelles pour le **9 février 2026** au plus tard ;
- Monsieur CXXXX RXXXXX remettra au greffe et enverra à la FRBN ses conclusions et pièces nouvelles pour le **9 avril 2026** au plus tard ;

Réserve sa décision pour le surplus, en ce compris sur les dépens.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame M. M., Conseiller, président la chambre,  
Monsieur D. A., Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur M. L., Conseiller social suppléant au titre d'employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent les conseillers sociaux, Messieurs D. A. et M. L., par Madame M. M., Conseiller président la chambre, assistée de Madame V. H., Greffier.

Le greffier,

Le conseiller,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 8 décembre 2025 par Madame M. M., conseiller, avec l'assistance de Madame V. H., greffier.

Le greffier,

Le conseiller,