



Chambre 1
Numéro de rôle 2024/AM/255
Axxxxxx Mxxxxxx / LES FRANGINES ASBL
Numéro de répertoire 2025/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du
12 décembre 2025**

Droit du travail. Contrat de travail d'employée.

Psychologue occupée par une maison maternelle licenciée moyennant préavis alors qu'elle exerce, également, les fonctions de déléguée syndicale suppléante.

Décision unilatérale de l'employeur de dispenser la travailleuse d'assurer ses prestations pendant le préavis et de lui verser une indemnité compensatoire de préavis en violation des conditions prescrites par l'article 39bis de la loi du 03/07/1978.

- I. Droit au bénéfice de l'indemnité compensatoire de préavis à la date de cessation des relations contractuelles majorée des intérêts de retard.
- II. Pas de droit au bénéfice de l'indemnité protectionnelle en cas de licenciement irrégulier d'une déléguée syndicale suppléante.
Droit non explicitement reconnu par la CTT sectorielle qui vise les délégués syndicaux sans autre précision qui sont licenciés en violation des règles protectionnelles prescrites par ladite CCT
- III. Droit au bénéfice de l'indemnité maximale pour licenciement manifestement déraisonnable en raison du licenciement de la travailleuse intervenu à titre de représailles dès lors que les éléments du dossier révèlent l'existence de présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles la travailleuse était susceptible d'être promue au poste de déléguée syndicale effective.
- IV. Obligation, dans le chef de la travailleuse, de rembourser un montant trop perçu à titre de rémunération après la rupture des relations contractuelles.
Travailleuse exclusivement tenue de rembourser le montant net indûment perçu ainsi que le précompte professionnel dû sur ce montant.
- V. Demande nouvelle de la travailleuse introduite plus d'une année après la rupture du contrat pour solliciter la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts, sur pied de l'article 1382 ancien du Code civil, en raison des fautes alléguées dans son chef commises dans le cadre de ses obligations d'employeur.
Demande irrecevable car prescrite dès lors qu'elle n'est pas virtuellement comprise dans la demande initiale.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Axxxxxx Mxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à XXXX
XXXXXXX, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie appelante au principal, intimée sur incident,
demanderesse originaire au principal, défenderesse originaire
sur reconvention**, comparaisant et assistée de son conseil
Maître V. E.,

CONTRE :

LES FRANGINES ASBL,(anciennement MAISON MATERENELLE
FXXXXXX PXXXXXXX) BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à
XXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie intimée au principal, appelante sur incident,
défenderesse originaire au principal, demanderesse originaire
sur reconvention**, comparaisant par son conseil Maître S. W.,
5000 NAMUR

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 19/07/2024 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 06/05/2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 05/11/2024, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame AXXXXXX MXXXXXX , ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 04/07/2025 ;

Vu, pour l'ASBL LES FRANGINES, ses conclusions d'appel de synthèse reçues au greffe le 28/07/2025 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du 24/10/2025 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête déposée au greffe le 19/07/2024, Madame AXXXXXX MXXXXXX a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 06/05/2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions d'appel reçues le 27/01/2025, l'ASBL LES FRANGINES a formé un appel incident faisant grief au jugement dont appel d'avoir condamné Madame AXXXXXX MXXXXXX à lui rembourser la somme brute de 91.010,67€ en lieu et place de la somme brute de 47.459,10€ et de l'avoir condamnée à verser à Madame AXXXXXX MXXXXXX les intérêts sur l'indemnité de rupture et le pécule de sortie.

L'appel incident de l'ASBL LES FRANGINES a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que l'ASBL LES FRANGINES (anciennement dénommée MAISON MATERNELLE FXXXXXX PXXXXXX) est une maison d'accueil pour femmes en difficultés psycho-sociales, avec ou sans enfant(s).

Elle relève de la sous-commission paritaire 319.02 des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Madame AXXXXXX MXXXXXX , née le xx/xx/xxxx a été engagée le 15/10/2005, en qualité de psychologue à temps plein dans les liens d'un contrat à durée déterminée d'un an, puis dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à partir du 15/10/20026 (pièce 1 – dossier Madame AXXXXXX MXXXXXX).

Elle expose que, durant les quatorze premières années de son occupation, elle a donné entière satisfaction à son employeur mais précise que des difficultés ont commencé à surgir suite au changement de direction intervenu à la fin de l'année 2018 lorsque la nouvelle directrice, Madame DXXXXXX , a remplacé l'ancienne directrice admise à la retraite, Madame DXXXX , et qu'elle a imposé de nombreux changements dans l'organisation de l'ASBL LES FRANGINES.

Celle-ci indique, en effet, que ,dans ce contexte de modernisation et de réorganisation globale, les relations avec Madame AXXXXXX MXXXXXX ont commencé à se dégrader citant à titre d'exemple le refus manifesté par cette dernière d'accepter son nouveau descriptif de fonctions et l'adaptation de son horaires, l'adoption d'attitudes négatives lors des réunions d'équipes, l'augmentation de son absentéisme ainsi que la notification de deux avertissements en janvier 2020 (absences injustifiées) et décembre 2020 (refus de se conformer aux instructions).

Madame AXXXXXX MXXXXXX soutient la thèse selon laquelle ces changements ont été accueillis de manière défavorable par la grande majorité du personnel qui a entendu dénoncer la dégradation de ses conditions de travail génératrice d'un malaise profond aux termes d'un courrier adressé le 01/12/2020 à la directrice de l'ASBL LES FRANGINES (pièce 7 de son dossier) alors que cette dernière entend relativiser l'importance de ce courrier en évoquant des difficultés de communication dans le cadre du processus d'implémentation des changements décidés par la direction et le conseil d'administration qui ont, tous deux, réagi de manière proactive et constructive aux difficultés rencontrées (pièces 55, 56, 57 et 59 du dossier de l'ASBL).

Au mois de mars 2021, Madame AXXXXXX MXXXXXX a été désignée en qualité de déléguée syndicale suppléante (pièces 2, 3 et 4 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 7 de l'ASBL).

Par lettre recommandée du 10/12/2021, l'ASBL LES FRANGINES notifia à Madame AXXXXXX MXXXXXX sa décision de mettre fin au contrat de travail liant les parties moyennant un préavis de 9 mois et 24 semaines prenant cours le 20/12/2021 (pièces 5 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 12 de l'ASBL).

Par cet écrit, l'ASBL LES FRANGINES précisa, également, à Madame AXXXXXX MXXXXXX qu'elle était dispensée de prestations avec effet immédiat et ce durant toute la durée du préavis et l'invita à restituer ses outils de travail (badge d'entrée, trousseau de clé, ordinateur portable, ainsi que les dossiers de résidents qui seraient en sa possession).

Par courriel du 10/12/2021, Madame AXXXXXX MXXXXXX sollicita sa réintégration précisant en outre que si la décision de licenciement prise à son égard devait être maintenue elle s'opposerait catégoriquement à la dispense unilatérale de prestations (pièces 6 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 13 de l'ASBL).

Par un courrier du 13/12/2021, le conseil de l'ASBL LES FRANGINES signala à Madame AXXXXXX MXXXXXX que sa cliente n'entendait pas revenir sur sa décision, ni sur les modalités qui l'accompagnaient (pièces 7 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 17 de l'ASBL).

Le 13/12/2021, Madame AXXXXXX MXXXXXX mit l'ASBL LES FRANGINES en demeure de lui permettre de reprendre le travail, et fit valoir qu'à défaut de réponse favorable pour le vendredi 17 décembre au plus tard, elle considérerait la dispense unilatérale de prestation comme un acte équipollent à rupture (pièces 8 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 18 de l'ASBL).

Par un courrier de son conseil du 17/12/2021, l'ASBL LES FRANGINES confirma le licenciement et les modalités qui l'accompagnaient soit la dispense immédiate de prestations (pièces 12 de Mme AXXXXXX MXXXXXX et 43 de l'ASBL).

Par courrier recommandé du 24/12/2021 (et celui daté du même jour de son organisation syndicale), Madame AXXXXXX MXXXXXX constata la rupture irrégulière de son contrat de travail et réclama le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que celui de l'indemnité de protection contre le licenciement (pièces 14 de Madame AXXXXXX MXXXXXX et 24 et 25 de l'ASBL).

Ce courrier fit l'objet d'un rappel opéré le 17/12/2022 (pièce 22 – dossier de Madame AXXXXXX MXXXXXX).

Les prétentions contenues dans ces deux courriers, celui de Madame AXXXXXX MXXXXXX du 24/12/2021 et celui de son organisation syndicale du 19/01/2022 furent contestées par l'ASBL LES FRANGINES via son conseil (pièce 44 de son dossier) :

« Ma mandante me remet copie du courrier de Madame AXXXXXX MXXXXXX du 24 décembre 2021 et copie de votre courrier du 19 janvier 2022.

Ma mandante conteste l'acte équipollent à rupture dénoncé par Madame AXXXXXX MXXXXXX le 24 décembre. Si Madame AXXXXXX MXXXXXX devait persister dans sa demande et initier une procédure judiciaire, ma mandante se réserve le droit de solliciter, devant le tribunal du travail, le remboursement de la rémunération payée depuis le 24 décembre au titre de préavis ensuite du congé notifié le 10 décembre 2021.

Par ailleurs, dès lors que Madame AXXXXXX MXXXXXX n'est pas travailleur protégé, aucune indemnité de protection n'est due.

Par conséquent, votre mise en demeure ne sera suivie d'aucun effet. »

Auparavant, par un autre courrier recommandé du 17/12/2022 adressé à l'ASBL LES FRANGINES, Madame AXXXXXX MXXXXXX réclama la communication des motifs de son licenciement et ce en exécution de la CCT n°109 (pièce 27 – dossier de l'ASBL).

Le 04/04/2022, l'ASBL LES FRANGINES communiqua à Madame AXXXXXX MXXXXXX les motifs de son licenciement :

« La présente fait suite à votre demande de notification des motifs du licenciement en exécution de la CCT 109. La présente vaut notification des motifs au sens de l'article 5 de cette CCT.

Les motifs de votre licenciement sont les suivants :

Un absentéisme récurrent et important qui désorganise l'ASBL notamment en raison du fait que vous étiez la seule psychologue de l'ASBL et par ailleurs la référente violence intra-familiale (VIF). Vos absences ont rendu difficiles le suivi de cette matière essentielle dans notre ASBL ainsi que le suivi de situations et ont obligé l'ASBL à sous-traiter certaines prestations durant vos absences, ce qui a entraîné un suivi moins efficient.

L'inadéquation de votre comportement et ce, de manière récurrente, entraînant une rupture de confiance. Cette inadéquation est notamment illustrée par les éléments suivants :

- Une rencontre a dû être organisée avec la direction le 29 novembre 2019 car des difficultés/manquements ont été constatés dans les interventions que vous faisiez lors des réunions d'équipe ;*
- Malgré que vous ayez admis qu'il existait un conflit d'intérêt entre votre mandat d'administratrice de l'ASBL Maison Plurielle et votre fonction de référente VIF au sein de la maison maternelle, vous n'avez proposé aucune solution concrète en manière telle que ce conflit d'intérêt a subsisté ;*
- Vous avez tenu des propos négatifs à l'égard des missions/instructions qui vous ont confiées/données (notamment la tenue des dossiers) devant les équipes, ce qui a déstabilisé les équipes ;*
- Votre attitude de défiance et sabotage de réunions notamment le 14 septembre 2021 en présence de M. HXXXXXX ;*
- La tenue de propos outrageants à l'égard du Président sortant du conseil d'administration, Monsieur Pxxxxxx .*

Enfin, deux avertissements ont dû vous être notifiés :

- Absence injustifiée en janvier 2020 ;*
- Mise en demeure de se conformer aux horaires et aux consignes de travail en décembre 2020.*

Tous ces éléments établissent l'existence d'un motif de licenciement raisonnable au sens de la CCT 109. » (pièce 29 – dossier de l'ASBL)

Faute pour l'ASBL LES FRANGINES de réserver suite aux revendications formulées par Madame AXXXXXX MXXXXXX , cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 14/11/2022, Madame AXXXXXX MXXXXXX a sollicité la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES à lui verser, sous déduction des montant déjà payés :

- 73.829,67 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 9 mois et 24 semaines de rémunération ;
- 8.472,92 € bruts à titre de pécule de vacances de sortie 2022 ;
- 60.938,77 € bruts titre d'indemnité de protection contre le licenciement d'un délégué syndical correspondant à 1 an de rémunération ou à titre subsidiaire, la somme de 19.922,29 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Elle postulait, également, le paiement des intérêts à dater du 20/12/2021, date du licenciement ainsi que les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.200,00 €.

Aux termes de ses conclusions déposées au greffe le 12/06/2023, Madame AXXXXXX MXXXXXX a réclamé en outre :

- qu'il soit dit pour droit que le contrat de travail avait été rompu unilatéralement et sans préavis par l'ASBL LES FRANGINES en date du 20/12/2021 ;
- que l'ASBL LES FRANGINES soit condamnée à délivrer les documents sociaux dont le formulaire C4 et les attestations de vacances et d'occupation.

De son côté, L'ASBL LES FRANGINES contesta les demandes formulées par Madame AXXXXXX MXXXXXX en soutenant notamment :

- qu'au moment de l'introduction de la procédure, elle n'avait pas d'intérêt à agir,
- que la rémunération avait été payée pendant le préavis qui était venu à terme le 14/04/2023 en manière telle qu'aucune somme n'était due au titre d'indemnité compensatoire de préavis. L'intégralité des sommes dues au titre de rémunération durant le préavis et des pécules de sortie avait été payée ;

- que Madame AXXXXXX MXXXXXX n'était pas dans les conditions pour bénéficier des procédures spécifiques de protection contre le licenciement d'un délégué syndical ;
- que le licenciement était motivé par la conduite de Madame AXXXXXX MXXXXXX et l'impact de cette conduite sur l'entreprise.

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 06/04/2023, l'ASBL LES FRANGINES a sollicité, également, la condamnation de Madame AXXXXXX MXXXXXX à la production de son attestation d'occupation et de ses fiches de salaire découlant de son occupation auprès d'un nouvel employeur pendant l'exécution du préavis.

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées le 09/01/2024 devant le premier juge, l'ASBL LES FRANGINES a formé une demande reconventionnelle par laquelle elle a réclamé à Madame AXXXXXX MXXXXXX le remboursement de la somme brute de 8.708,08€ à titre de remboursement de rémunération indûment perçue.

Par jugement prononcé le 06/05/2024, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi :

- dit les demandes recevables ;
- dit la demande principale fondée dans la mesure ci-après déterminée ;
- dit pour droit que le contrat de travail avait été rompu unilatéralement et sans préavis par l'ASBL LES FRANGINES en date du 24 décembre 2021 ;
- condamna l'ASBL LES FRANGINES à payer à Madame AXXXXXX MXXXXXX :
 - la somme brute de 73.829,67 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - la somme brute de 8.472,92 € à titre de pécule de vacances de sortie 2022, lesdites sommes, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 24 décembre 2021 ;
- condamna l'ASBL LES FRANGINES à délivrer à Madame AXXXXXX MXXXXXX les documents sociaux relatifs à ces condamnations, dont le formulaire C4 et les attestations de vacances et d'occupation ;
- dit la demande principale pour le surplus non fondée ;
- dit la demande reconventionnelle fondée dans la mesure ci-après déterminée :
- condamna Madame AXXXXXX MXXXXXX à payer à l'ASBL LES FRANGINES la somme brute de 91.010,67€ ;
- ordonna la compensation entre les condamnations réciproques des parties à concurrence de la somme la plus petite ;
- délaissa à chacune des parties ses propres dépens ;
- dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Madame AXXXXXX MXXXXXX interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

Madame AXXXXXX MXXXXXX sollicite la réformation partielle du jugement querellé.

Elle postule la **confirmation** du jugement en ce qu'il :

- a dit pour que droit le contrat de travail avait été rompu le 24/12/2021 par l'ASBL LES FRANGINES ;
- a condamné l'ASBL LES FRANGINES au paiement des sommes brutes de 73.829,67 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 8.472,92 € au titre de pécule de vacances de sortie 2022 ;
- a condamné l'ASBL LES FRANGINES à la délivrance des documents sociaux ;
- a dit pour droit qu'elle avait perçu indument la somme brute de 91.010,67 € ;
- a ordonné la compensation entre les dettes réciproques des parties.

Elle sollicite la **réformation** du jugement en ce qu'il :

- a dit les demandes relatives à l'indemnité de protection contre le licenciement d'un délégué syndical et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondées ;
- n'a pas fait droit :
 - à sa demande de paiement de l'indemnité de protection contre le licenciement d'un délégué syndical et
 - à titre subsidiaire, à sa demande de paiement de l'indemnité due en exécution de la CCT 109.

Madame AXXXXXX MXXXXXX , en termes de conclusions d'appel ,a introduit plusieurs **demandes nouvelles** portant :

- à titre principal, sur la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES au paiement de la somme de 1 EUR provisionnel au titre de dommages et intérêts ;
- à titre subsidiaire, sur :
 - une vérification d'écriture,
 - la tenue d'enquêtes,
 - la production des relevés d'absences et de départs des membres du personnel de l'ASBL LES FRANGINES de janvier 2020 à décembre 2022.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

L'ASBL LES FRANGINES postule la réformation du jugement dont appel en ce qu'il :

- a condamné Madame AXXXXXX MXXXXXX à lui rembourser la somme brute de 91.010,67 € et sollicite la majoration de la somme due à 97.459,10 € bruts ;
- l'a condamnée au paiement d'intérêts sur l'indemnité de rupture et sur le pécule de vacances de sortie 2022.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement de l'appel principal****I. 1. Quant au fondement du premier moyen portant sur l'octroi d'une indemnité protectionnelle à la suite du licenciement de Madame AXXXXXX MXXXXXX en qualité de déléguée syndicale suppléante****I. 1. a) Position des parties**

Madame AXXXXXX MXXXXXX soutient la thèse selon laquelle elle est en droit de bénéficier de l'indemnité protectionnelle due en cas de licenciement irrégulier d'une déléguée syndicale.

Elle allègue que la CCT 97541 du 17/12/2009 relative au statut de la délégation syndicale conclue au sein de la SCP 319.02 s'applique au cas d'espèce et invoque, à l'appui de sa thèse, l'avis rendu le 21/12/2021 par le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire 319.02.

Madame AXXXXXX MXXXXXX indique qu'eu égard aux missions exécutées par ses soins en qualité de déléguée suppléante, elle a exercé un mandat réel et effectif qui doit être assimilé à celui d'une déléguée effective de telle sorte qu'elle est en droit de bénéficier de la protection attachée au statut de déléguée effective.

De son côté, l'ASBL LES FRANGINES conteste la demande formulée par Madame AXXXXXX MXXXXXX :

- d'une part, Madame AXXXXXX MXXXXXX ne remplit pas les conditions pour se prévaloir des articles 35 et suivants de la CCT n°97541 du 17/12/2009 ;
- d'autre part, c'est à tort qu'elle soutient démontrer avoir exercé une activité réelle et effective en tant que relais et intermédiaire entre les travailleurs et la direction pour prétendre bénéficier de l'élargissement aux suppléants du régime de protection contre le licenciement des délégués syndicaux.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame AXXXXXX MXXXXXX de ce chef de demande.

I. 1. b) Position de la cour de céans

Il n'est pas contesté que sont applicables en l'espèce :

- la CCT n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- la CCT du 17/12/2009, conclue au sein de la SCP 139.02, fixant le statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10/09/2010 (MB 14/10/2010).

L'article 18 de la CCT n°5 pose comme principe que les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et impose à l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical une procédure particulière, notamment une procédure d'information (voir également l'article 19).

L'article 20 dispose : « *Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :*

- *s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus ».*

Des dispositions quasi-identiques sont reprises dans la CCT du 17/12/2009.

Il est notamment prévu que :

Article 35 : § 1 Le délégué ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

§ 2 L'employeur qui envisage de licencier un délégué pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale de l'établissement ou du service, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté ce délégué.

§3 Cette information se fait par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

§ 4 L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre est envoyée par l'employeur sort ses effets.

§ 5 L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 36 : si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la CSP 319.02.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

L'article 37 est relatif au licenciement pour motif grave et l'article 38 détaille les sanctions en cas de non-respect des dispositions susmentionnées.

La question qui se pose est celle de savoir si ce régime de protection contre le licenciement organisée par la CCT du 17/12/2009 bénéficie au seul délégué syndical effectif ou, également, au délégué suppléant.

Dans le cadre de la CCT n°5, la Cour de cassation a décidé, par son arrêt du 14/01/1991 que la protection contre le licenciement ne bénéficiait pas au délégué syndical suppléant mais exclusivement au délégué effectif.

Plus exactement et puisque l'absence d'extension de la force obligatoire de la CCT n°5 la privait du statut de loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire, la Cour a jugé que cette interprétation des articles 18 et 20 de la CCT n°5 (voyez le contenu des articles 18 et 20 de la CCT n°5 évoqué supra) ne violait pas la foi due aux actes.

La Cour de cassation s'est exprimée comme suit :

« Attendu que l'arrêt écarte l'application de « la protection des délégués syndicaux contre le licenciement organisée par la convention collective n° 5 conclue au sein de Conseil national du travail le 24 mai 1971 » au motif que les délégués suppléants ne sont pas protégés par l'article 18 de cette convention collective, ce texte ne visant que les délégués syndicaux et non les délégués suppléants et que la qualité de délégué syndical implique qu'un mandat soit exercé ;

Attendu que cet article 18 prévoit que « les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat ... » ; qu'aux articles 18 et 20 de ladite convention collective de travail, il est fait mention du délégué syndical ; que le mot « suppléant » ne figure pas dans ces dispositions ;

Qu'en considérant que la qualité de délégué syndical implique l'exercice d'un mandat et en décidant que les délégués suppléants ne sont pas protégés par l'article 18 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, l'arrêt ne donne pas des articles 18 et 20 de celle-ci une interprétation inconciliable avec les termes de ces dispositions ». (Cass., 14/01/1991, Chr. D. S., 1991, p. 216)

La Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer cette position de manière indirecte s'agissant de la protection contre le licenciement accordée par l'article 52 de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette disposition charge la délégation syndicale d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail lorsqu'un tel comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, selon l'alinéa 2 de cet article, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19/03/1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

Par son arrêt du 10/02/2003, la Cour de cassation a jugé que la protection contre le licenciement ainsi instituée ne s'étendait « *qu'aux membres de la délégation syndicale, de sorte qu'un délégué syndical suppléant qui n'était pas membre de la délégation syndicale n'en bénéficiait que dans la mesure où et aussi longtemps qu'il remplaçait le délégué syndical effectif* » (Cass., 10/02/2003, Pas., I, n°91).

Par ces arrêts ainsi que par celui subséquent du 17/03/2003 (Pas., I, n°170) la Cour de cassation a mis l'accent sur la nécessité d'exercer effectivement un mandat pour bénéficier de la protection contre le licenciement.

Cette position est, du reste, relayée par la doctrine.

O. Wouters et H-F Lenaerts ("De leden van de vakbondsafvaardiging", in "Het ontslag van beschermde werknemers", Recht en praktijk, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, p. 258) exposent à ce sujet ce qui suit:

"De ontslagbescherming van een vakbondsafgevaardigde is, zonder andersluidende CAO, niet van toepassing op een plaatsvervangend afgevaardigde, behalve indien hij een verkozene vervangt. In dit geval geldt de bescherming, maar zolang de vervanging duurt. Wanneer deze eindigt, wordt de afgevaardigde terug een plaatsvervanger en verliest hij iedere bescherming."

(Traduction libre assurée par la cour de céans) :

« La protection contre le licenciement d'un délégué syndical ne s'applique pas, sans disposition contraire dans une CCT, au délégué syndical suppléant, sauf s'il remplace un élu. En ce cas, la protection ne vaut que durant le remplacement. Lorsque celui-ci se termine, le délégué devient à nouveau un suppléant et perd toute protection.

(H.-F. LENAERTS (« Le licenciement des représentants du personnel », Wolters, Kluwer, 2020, p. 232) précise, quant à lui, ce qui suit :

« Ne bénéficie pas non plus de la protection, le délégué désigné comme remplaçant d'un délégué effectif si au moment du licenciement le délégué remplacé a repris l'exercice de son mandat. » (voyez également dans le même sens : V. VANNES, « Questions approfondies de droit collectif du travail », Bruxelles, PUB, 1998, p. 160 ; M. DAVAGLE, « Droit collectif du travail », Anthemis 2011, tome I, p. 656 ; F. LAGASSE, « La délégation syndicale : son institution, sa composition, ses attributions, le statut de ses membres », JTT 1998, p. 351 ; S. VAN WASSENHOVE, « Controverses sur la protection contre le licenciement réservée au délégué syndical exerçant les missions des membres du comité de sécurité et d'hygiène », JTT 1995, p. 382 ; L. ELIAERTS, « De collective arbeidsovereenkomsten van de N.A.R. — De vakbondsafvaardiging, Chr.D.S., 2002, dossier spécial, p. 42).

Dans le dernier état de la jurisprudence, la Cour de cassation a confirmé sa jurisprudence dans une espèce où il s'agissait d'appliquer la protection contre le licenciement prévue par la convention collective de travail sectorielle du 21/09/2015 (conclue au sein de la CP 311 des grandes entreprises de détail), dont les dispositions pertinentes en l'espèce sont libellées de manière identique, à celles de la CCT du 17/12/2009 :

« L'article 6 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 fixant le statut des délégations syndicales, conclue au sein de la commission paritaire n°311 des grandes entreprises de détail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 novembre 2016, fixe le nombre de délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale, en fonction du nombre de travailleurs concernés par la convention collective, à 4 délégués effectifs et 0 délégué remplaçant pour 50 à 75 travailleurs, 4 délégués effectifs et 1 délégué remplaçant pour 76 à 150 travailleurs et un nombre croissant de délégués effectifs et de délégués remplaçants pour un nombre croissant de travailleurs.

En vertu de l'article 26 de cette convention collective de travail, les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit doit, en règle, respecter la procédure prévue par cette disposition.

Suivant l'article 28, une indemnité forfaitaire est due par l'employeur s'il licencie un délégué syndical sans respecter cette procédure.

Il ne ressort ni de ces dispositions ni d'aucune autre disposition de la convention collective de travail que la protection instaurée par les articles 26 et 28 précités s'étendrait au délégué suppléant aussi longtemps qu'il ne remplace pas un délégué effectif.

En déduisant des dispositions précitées que « [le défendeur], délégué syndical suppléant, peut [...] invoquer en sa faveur [les] dispositions protectrices [des articles 26 et 28] », sans rechercher s'il remplaçait un délégué effectif, l'arrêt viole ces dispositions. ».

(Cass., 15/05/2023, RG S.22.0038.F, www.juportal.be et conclusions du ministère public précédant cet arrêt).

Certes, comme le soulignent O. WOUTERS et H.-F. LENAERTS (art. cit, p.260), il n'en demeure pas moins qu'une CCT sectorielle peut prévoir que le régime de protection contre le licenciement s'applique, également, aux délégués suppléants (en ce sens : CT Liège, 17/11/2005, Chr. D. S., 2007, p. 281).

Cependant, en l'espèce, aucune disposition de la CCT du 17/12/2009 ne précise que la protection contre le licenciement est étendue au délégué syndical suppléant.

Par ailleurs, il ne résulte d'aucun élément du dossier soumis à la cour de céans que Madame AXXXXXX MXXXXXX aurait remplacé un délégué syndical effectif.

A cet égard, à l'instar du premier juge, la cour de céans estima qu'il ne pourrait être accepté que le délégué syndical suppléant puisse agir en même temps que le délégué syndical effectif.

L'article 21 de la CCT du 17/12/2009 prévoit, en effet, que :

« un membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- 1. lorsqu'un membre effectif est empêché de participer à la réunion*
- 2. lorsque le mandat d'un membre effectif prend fin en application de l'article 23 de la présente convention collective. Dans ce cas un délégué suppléant termine le mandat du délégué effectif qu'il remplace »*

Par conséquent,

- en application des principes posés par la Cour de cassation développés supra,
- puisque la CCT du 17/12/2009 ne prévoit pas expressément l'extension de son régime de protection contre le licenciement au bénéfice des délégués suppléants,
- puisque Madame AXXXXXX MXXXXXX avait la qualité de déléguée suppléante et n'a jamais remplacé un délégué effectif et ce même si elle a assisté à des réunions de concertation,

il doit être tenu pour acquis que les règles protectionnelles contre le licenciement prévues par la CCT du 17/12/2009 ne s'appliquent pas en l'espèce.

Enfin, il y a lieu de souligner qu'à supposer même que le bureau de conciliation de la SCP 319.02 ait été valablement saisi, il n'en demeure, toutefois, pas moins, en toute hypothèse, que l'article 36 de la CCT litigieuse ne lui confère aucun pouvoir de décision portant sur la question relative à l'extension du régime protectionnel contre le licenciement au bénéfice des délégués suppléants.

Son avis ne lie assurément pas la cour de céans qui est seule compétente, en application de l'article 578, 3°, du Code judiciaire pour trancher « *les contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail* ».

La jurisprudence s'est prononcée sans équivoque en faveur d'une compétence englobant les litiges, résultant, certes, de dispositions normatives mais avec une dimension collective. C'est le cas des différends portant sur l'installation, la composition ou le statut de la délégation syndicale ou encore les conflits relatifs au champ d'application de la convention collective.

L'interprétation extensive adoptée par la jurisprudence vient conforter la doctrine dominante suivant laquelle la notion de contestation d'ordre individuel doit être interprétée de manière extensive et s'étendre aux litiges résultant des dispositions obligatoires des conventions collectives.

Les travaux préparatoires vont clairement en ce sens : « *Ce terme individuel doit être conçu dans un sens très large, étant donné qu'il a été employé pour indiquer que les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour les conflits collectifs résultant d'une grève ou d'un lock-out.* »

Il se rapporte donc aux dispositions normatives et obligatoires de la convention collective aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation professionnelle » (Rapport fait au nom de la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, Pasin., 1968, p.950).

Au demeurant, il serait peu logique que la même loi reconnaisse aux organisations le droit d'agir en justice pour les contestations résultant des dispositions obligatoires et exclue la compétence des juridictions du travail pour ces différends.

En fait, en circonscrivant la compétence du juge du travail aux litiges « *d'ordre individuel* » relatifs à l'application des conventions collectives, la volonté du législateur fut d'exclure les conflits collectifs du travail au sens « *des affrontements entre groupes dont l'action de revendication et la défense prend la forme d'une grève ou d'un lock-out* » (C. CAMBIER, « Droit judiciaire civil », Bruxelles, Larcier, 1981, T. I, p. 588 à 590).

Les juridictions du travail sont donc compétentes pour connaître d'un différend relatif à un droit résultant d'un mécanisme reconnu par la loi puisque la CCT litigieuse a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10/09/2010 (MB, 14/10/2010) (voyez : J. CLESSE, « Les dispositions de la convention collective de travail : obligatoires ou normatives ? in « Les 40 ans de la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail », Bruxelles, Bruylant, 2008, p.10 et ss et les références citées).

Partant de ce constat et de son pouvoir d'interprétation d'une norme de droit positif, la cour de céans n'entend accorder aucun crédit à un avis émis par un organe de concertation (en l'espèce, le bureau de conciliation de la SCP 319.02) qui heurte de front l'enseignement dispensé par la Cour de cassation.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement de ce chef de demande et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

I. 2. Quant au fondement du second moyen développé à titre subsidiaire portant sur le caractère manifestement déraisonnable du licenciement dont a été victime Madame AXXXXXX MXXXXXX

I. 2. a) Position des parties

Madame AXXXXXX MXXXXXX déclare contester les motifs invoqués par l'ASBL LES FRANGINES pour justifier le licenciement dont elle a été victime.

Elle indique, s'agissant de ses absences, qu'elles n'ont pas dépassé 18 jours sur l'année ayant précédé le licenciement et ont, toutes, été justifiées par des certificats médicaux.

Madame AXXXXXX MXXXXXX souligne qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard à l'indice de Bradford dans la mesure où il constitue une méthode abstraite d'évaluation de l'absentéisme et déclare contester la désorganisation générée par ses absences dès lors que sa collègue, Madame IXXXXXX, pouvait suppléer à ses absences en sa qualité de personne de référence en matière de violence intra-familiale (VIF).

Elle dénie, également, tout problème comportemental dans son chef et fait valoir qu'elle a accepté, dans un second temps, les modifications substantielles de ses horaires ainsi que du descriptif de ses fonctions de telle sorte que la mise en demeure du 22/12/2020 est sans fondement tout comme l'avertissement lui signifié le 30/01/2020.

Madame AXXXXXX MXXXXXX estime que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement sont faux et « *que celui-ci a été opéré à titre de représailles suite à des avis, questions et prises de position qu'elle portait à la direction* »

Elle fait, ainsi, valoir que « *son licenciement a été motivé par la volonté de se débarrasser d'une travailleuse qui, bien qu'irréprochable sur le plan de la qualité de ses prestations, donnait son avis et s'inquiétait du bien-être des travailleurs* ».

Madame AXXXXXX MXXXXXX s'estime en droit de réclamer le bénéfice d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme de 19.922,29€.

De son côté, l'ASBL LES FRANGINES considère qu'elle établit à suffisance un motif légitime de licenciement à savoir en premier lieu la désorganisation de l'institution par l'absentéisme récurrent et important de Madame AXXXXXX MXXXXXX dès lors qu'elle était la seule psychologue en fonction et l'unique personne ressource au sein de l'ASBL sur la thématique des violences intra-familiales.

Elle dénonce, également, le comportement de Madame AXXXXXX MXXXXXX dont l'inadéquation est, notamment, illustrée par les éléments suivants :

- Des difficultés/manquements ont été constatés dans les interventions faites par Madame AXXXXXX MXXXXXX lors des réunions d'équipe ;
- Malgré qu'elle ait admis qu'il existait un conflit d'intérêts entre son mandat d'administratrice de l'ASBL MAISON PLURIELLE et sa fonction de référente VIF au sein de la maison maternelle, Madame AXXXXXX MXXXXXX n'a proposé aucune solution concrète en manière telle que ce conflit d'intérêts a subsisté ;
- Madame AXXXXXX MXXXXXX a tenu des propos négatifs des missions/instructions qui lui ont été confiées/données (notamment la tenue de dossiers) devant les équipes, ce qui a déstabilisé ces dernières ;
- Son attitude de défiance et de sabotage de réunions, notamment le 14/09/2021 en présence de M. HXXXXXX est avérée ;
- Madame AXXXXXX MXXXXXX a proféré des propos outrageants à l'égard du président sortant du conseil d'administration, Monsieur PXXXXXX .

En conclusions, l'ASBL LES FRANGINES estime que le changement managérial a déstabilisé Madame AXXXXXX MXXXXXX au point de s'être inscrite dans une logique de résistance au changement, de défiance, de sabotage et de tenue de propos déloyaux alors même que la direction a tenté de la faire adhérer au changement.

Elle tire, ainsi, argument de l'attitude de Madame AXXXXXX MXXXXXX et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise pour justifier le licenciement lui signifié, ce qui dénie tout caractère manifestement déraisonnable à celui-ci.

L'ASBL LES FRANGINES conclut à l'absence de fondement de ce chef de demande faisant, toutefois, valoir, à titre infiniment subsidiaire, que si la cour de céans devait considérer que le licenciement est intervenu pour un motif manifestement déraisonnable, l'indemnité due devrait être réduite à son minimum dès lors que Madame AXXXXXX MXXXXXX ne motive pas la hauteur de l'indemnité maximale réclamée par ses soins.

I. 2. b) Position de la cour de céans

A) Les principes applicables

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la CCT n° 109 »), « *le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin (1^{er} alinéa de l'article 4 de la CCT n° 109).

L'employeur dispose alors à son tour d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur pour y répondre, également par lettre recommandée (article 5 de la CCT n° 109), sauf s'il a déjà, de sa propre initiative, communiqué au travailleur les motifs de son licenciement, auquel cas il est dispensé de répondre à la demande de celui-ci (article 6 de la CCT n° 109).

Le préambule de la CCT n° 109 précise par ailleurs ce qui suit quant au droit du travailleur de connaître les motifs concrets ayant conduit à son licenciement :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. [...].

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur ».

Il est généralement précisé que si le terme « aperçu » utilisé dans le premier paragraphe de ce préambule renvoie à une « *vue générale, synthétique et rapide* », il n'en demeure cependant pas moins que les motifs invoqués par l'employeur ne peuvent être abstraits, hypothétiques ou théoriques ; par conséquent, la motivation avancée « doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées » (A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 83 et 84 ; voir également : L. BERTRAND, « La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile » in Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthemis – C.J.B. Charleroi 2020, p. 69 et suivantes, n°36 et suivants).

Il importe, par ailleurs, de garder à l'esprit que « *si l'on se réfère aux finalités de la motivation du congé, l'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons de son licenciement et au juge de contrôler la légitimité de ces raisons* » (P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations 2014/2, p. 7 ; voir également : L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthemis – C.L.J.B. – A.J.P.D.S. 2014, p. 218 et 219).

Selon l'article 8 de la CCT n° 109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement 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* ».

La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives dans le sens où « il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable » (A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n°109).

Il en résulte qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service ;
- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (voir notamment à ce propos : A. FRY, précitée, n° 109 ; voir également : P. NILLES, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109 », Anthemis 2020, p. 89 et suivantes, n° 25 et suivants).

Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable sur l'une ou l'autre de ces bases tient par ailleurs en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants (A. FRY, précitée, n° 126 et suivants ; P. NILLES, précité, n° 34 et suivants) :

- la « légalité » des motifs invoqués, à savoir la vérification qu'ils relèvent bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqués ;
- l'existence d'un lien de causalité entre les motifs dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que les motifs invoqués constituent bien la cause réelle du licenciement ;
- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard des motifs invoqués à son appui, à l'aune de l'employeur normal et raisonnable.

Le commentaire officiel de cette disposition précise, par ailleurs, à ce dernier égard que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est un contrôle purement 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)* ».

Il n'appartient, donc, pas au juge de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur qui conserve son entière liberté d'action et de choix entre les différentes alternatives qui s'offrent à lui, pour autant qu'il n'agisse pas de manière manifestement déraisonnable.

L'article 10 de la CCT n° 109 répartit comme suit la charge de la preuve entre les parties, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

«

- *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 ».*

La preuve requise de part et/ou d'autre doit être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil ; à défaut, le doute profite à l'autre partie, conformément à l'article 8.4. du Livre 8 du nouveau Code civil (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p.467).

Enfin, selon l'article 9, § 1^{er}, de la CCT n° 109, « *en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur* ».

Cette indemnisation s'élève « *au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération* » (article 9, § 2, de la CCT n° 109).

Le commentaire de la CCT n° 109 précise, par ailleurs, que « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

La détermination du montant de l'indemnisation prévue par la CCT n° 109 dépend donc non pas de l'intensité du dommage subi par le travailleur mais exclusivement de la gravité de la faute commise par l'employeur (voir notamment à ce propos : S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 » in Droit du travail tous azimuts, Larcier – ULG – CUP 2016, p. 355 et suivantes).

La doctrine précise, à ce propos, que les règles relatives à la charge de la preuve telles que décrites à l'article 10 de la CCT concernent exclusivement la question de savoir si le licenciement est ou non manifestement déraisonnable et non la détermination du montant de l'indemnité éventuellement due en conséquence ; la détermination de ce montant dépend donc in fine des éléments avancés par chacune des parties (voir notamment en ce sens : A. FRY, précitée, n° 155 ; S. GILSON et F. LAMBINET, précités, p. 369).

B) Application des principes au cas d'espèce

Le travailleur qui souhaite obtenir communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit en adresser la demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 2 mois à compter de la fin du contrat de travail (article 4 de la CCT n°109).

Cette formalité permet une répartition de la charge de la preuve particulière (cfr supra).

En l'espèce, c'est par courrier recommandé daté du 17/02/2022 que Madame AXXXXXX MXXXXXX a réclamé à l'ASBL LES FRANGINES la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement, soit dans le délai de 2 mois après que le contrat de travail ait pris fin.

L'ASBL LES FRANGINES a répondu à cette demande par courrier du 04/04/2022, soit dans les 2 mois à dater de la réception de la lettre recommandée lui adressée par Madame AXXXXXX MXXXXXX .

Elle ne conteste pas, dans ses écrits de procédure, devoir supporter la charge de la preuve de ses allégations en application de l'article 10 de la CCT n°109 puisqu'elle a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 de ladite CCT.

Les motifs invoqués par l'ASBL LES FRANGINES pour justifier le caractère raisonnable du licenciement sont les suivants :

« Un absentéisme récurrent et important qui désorganise l'ASBL notamment en raison du fait que vous étiez la seule psychologue de l'ASBL et par ailleurs la référente violence intra-familiale (VIF). Vos absences ont rendu difficiles le suivi de cette matière essentielle dans notre ASBL ainsi que le suivi de situations et ont obligé l'ASBL à sous-traiter certaines prestations durant vos absences, ce qui a entraîné un suivi moins efficient.

L'inadéquation de votre comportement et ce, de manière récurrente, entraînant une rupture de confiance. Cette inadéquation est notamment illustrée par les éléments suivants :

- *Une rencontre a dû être organisée avec la direction le 29 novembre 2019 car des difficultés/manquements ont été constatés dans les interventions que vous faisiez lors des réunions d'équipe ;*

- *Malgré que vous ayez admis qu'il existait un conflit d'intérêt entre votre mandat d'administratrice de l'ASBL Maison Plurielle et votre fonction de référente VIF au sein de la maison maternelle, vous n'avez proposé aucune solution concrète en manière telle que ce conflit d'intérêt a subsisté ;*
- *Vous avez tenu des propos négatifs à l'égard des missions/instructions qui vous ont confiées/données (notamment la tenue des dossiers) devant les équipes, ce qui a déstabilisé les équipes ;*
- *Votre attitude de défiance et sabotage de réunions notamment le 14 septembre 2021 en présence de M. Hxxxxxx ;*
- *La tenue de propos outrageants à l'égard du Président sortant du conseil d'administration, Monsieur Pxxxxxxx .*

Enfin, deux avertissements ont dû vous être notifiés :

- *Absence injustifiée en janvier 2020 ;*
- *Mise en demeure de se conformer aux horaires et aux consignes de travail en décembre 2020.*

Le premier grief évoqué a trait à l'absentéisme récurrent et important de Madame AXXXXXX MXXXXXX dont il est allégué qu'il aurait désorganisé l'ASBL dans la mesure où cette dernière était la seule psychologue et, par ailleurs, référente « *violence intra-familiale (VIF)* », situation qui a rendu difficile « *le suivi de cette matière* » et a obligé l'ASBL LES FRANGINES « *à sous-traiter certaines questions* ».

Dans ses écrits de procédure l'ASBL LES FRANGINES entend faire référence à l'indice de Bradford fixé à 1080 pour l'année 2020, ce qui démontrerait, selon elle, un taux d'absentéisme très désorganisant dans la mesure où le travailleur serait absent très souvent sur de courtes périodes.

En effet, la formule utilisée (qui consiste à élever au carré la somme des périodes de maladie durant une période de référence déterminée et à multiplier le résultat par le total des jours de maladie sur ladite période) est fondée sur le postulat selon lequel des absences sporadiques et répétées du travailleur entraînent une désorganisation de l'entreprise, au contraire des absences de longue durée, pour lesquelles un remplacement est envisageable.

Un tel postulat n'est aucunement démontré en l'espèce par l'ASBL LES FRANGINES qui s'abstient soigneusement de démontrer l'impact concret sur l'organisation de son institution de l'absentéisme de Madame AXXXXXX MXXXXXX .

Il ne suffit, en effet, pas de prétendre qu'un travailleur affichait un taux d'absentéisme élevé pour affirmer ex abrupto que ses absences ont désorganisé l'entreprise : encore faut-il démontrer concrètement les conséquences de son état d'incapacité de travail sur le service auquel il appartenait.

Or, en l'espèce, l'ASBL LES FRANGINES échoue dans la charge de la preuve de la désorganisation de son institution s'abstenant de produire aux débats la preuve de l'obligation qui fut la sienne de faire appel à des consultants externes pour assurer les missions relevant des compétences de Madame AXXXXXX MXXXXXX, aucune facture de leurs prétendues prestations n'étant produite aux débats !

Par ailleurs, elle fait grand cas de l'absence de possibilité d'assurer le remplacement de Madame AXXXXXX MXXXXXX dans le cadre du programme de lutte contre la violence intra-familiale dès lors qu'elle était la seule personne « référente » en la matière.

L'ASBL LES FRANGINES excipe, à cet effet, des règles administratives de subventionnement pour dénier toute possibilité de voir Madame IXXXXXX endosser la responsabilité confiée à ce titre à Madame AXXXXXX MXXXXXX alors même qu'elle reconnaît dans ses conclusions (p.40) que « *dans les faits, Mesdames AXXXXXX MXXXXXX et IXXXXXX ont partagé cette responsabilité* » même si c'était selon ses dires sous un angle d'approche différent.

Au demeurant, elle ne prouve pas que des ateliers ont dû être annulés en raison des absences pour incapacité de travail de Madame AXXXXXX MXXXXXX : or, l'ASBL LES FRANGINES reconnaît elle-même que « *Madame IXXXXXX intervenait régulièrement en renfort de la coordinatrice pédagogique qui était en charge des formations* » (p. 41 de ses conclusions d'appel de synthèse).

L'ASBL LES FRANGINES ne prouve donc pas que l'absentéisme de Madame AXXXXXX MXXXXXX a désorganisé son institution.

Elle tire argument, par ailleurs, de l'inadéquation récurrente du comportement de Madame AXXXXXX MXXXXXX qui a entraîné une rupture de confiance et qui est, notamment, illustrée par :

- a) Une rencontre qui a dû être organisée avec la direction le 29/11/2019 compte tenu des difficultés/manquements constatés dans les interventions de Madame AXXXXXX MXXXXXX lors des réunions d'équipe.

A cet égard, il convient d'observer que si le temps qui s'écoule entre la faute et le congé n'est pas de nature à effacer la conduite reprochée, il affecte, en tout état de cause, le lien de causalité entre le comportement fautif allégué évoqué lors de cette réunion du 29/11/2019 et le licenciement intervenu deux ans plus tard, soit le 24/12/2021 (voyez par identité de motifs avec la matière du licenciement abusif des ouvriers sanctionnés par l'ancien article 63 de la loi du 03/07/1978 : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail – Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 156 ; voyez, également, sur le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement : C.T. Bruxelles, 07/09/2015, RG 2014/AB/645, inédit ; voyez, également, dans le même sens : B. PATERNOSTRE et M.C. PATERNOSTRE, « Le licenciement manifestement déraisonnable – La conduite du travailleur » in « 10 ans d'application de la CCT 109 », Anthemis, 2024, p. 209 à 211).

Au demeurant, cette rencontre a été organisée pour répondre au mal-être professionnel vécu par Madame AXXXXXX MXXXXXX à la suite de la nomination de la nouvelle directrice et des changements organisationnels qu'elle impliquait.

Il ne peut donc être tiré argument de cette situation évoquée lors d'une rencontre ayant eu lieu le 29/11/2009 pour justifier un licenciement intervenu deux ans plus tard.

- b) Il est fait grief à Madame AXXXXXX MXXXXXX d'avoir admis qu'il existait un conflit d'intérêt entre son mandat d'administratrice de l'ASBL MAISON PLURIELLE et sa fonction de référente VIF au sein de l'ASBL LES FRANGINES et de n'avoir proposé aucune solution pour remédier à cette situation.

A cet égard, la cour de céans relève que des échanges ont eu lieu entre Madame AXXXXXX MXXXXXX et la directrice de l'ASBL LES FRANGINES en avril 2021, Madame DXXXXXX, laquelle lui a proposé « *d'échanger entre elles sur le sujet afin de tenter de trouver, ensemble des pistes de solution constructives* ». Cette proposition fut, du reste, acceptée par Madame AXXXXXX MXXXXXX qui décida, en accord avec Madame DXXXXXX, de « *reprendre les réunions avec la MAISON PLURIELLE comme tu le souhaites* » ajoutant « *qu'elle était demanderesse de discuter avec elle (Madame DXXXXXX) et de préparer ces rencontres avec la MAISON PLURIELLE* » (voyez pièce 8 dossier de l'ASBL).

Il semble acquis que la décision commune de se limiter, dans le chef de Madame AXXXXXX MXXXXXX , à continuer à participer aux réunions organisées par la MAISON PLURIELLE ait été avalisée par Madame DXXXXXX puisque l'ASBL LES FRANGINES s'abstient de produire le moindre échange subséquent entre les intéressées révélant une attitude désapprobatrice de l'ASBL LES FRANGINES au regard des contacts que Madame AXXXXXX MXXXXXX aurait continués à entretenir avec la MAISON PLURIELLE.

Il semble, dès lors, peu sérieux, dans le chef de l'ASBL LES FRANGINES, d'exciper de l'existence du mandat d'administratrice de la MAISON PLURIELLE détenu par Madame AXXXXXX MXXXXXX pour justifier son licenciement.

- c) Il est, également, reproché à Madame AXXXXXX MXXXXXX « *d'avoir tenu des propos négatifs à l'égard des missions/instructions lui confiées/données (notamment la tenue des dossiers), ce qui a déstabilisé les équipes* ».

Ce motif est rédigé en termes vagues et imprécis.

Comme l'observe avec pertinence H. MORMONT, « *la notion de motifs concrets doit assurément s'appréhender par référence aux objectifs annoncés par les partenaires sociaux, à savoir permettre au travailleur de comprendre pourquoi il a été licencié, d'apprécier le caractère acceptable du congé, spécialement au regard des critères du licenciement manifestement déraisonnable, et de forger un avis sur les possibilités et l'opportunité de le contester, mais, également, tempérer les usages déraisonnés du droit de licencier, le tout « sana imposer aux employeurs un cadre trop formaliste* ».

Qu'en retenir en pratique ?

L'exigence principale qui ressort de la jurisprudence en la matière, et elle se comprend eu égard à la formulation du texte et à l'unique adjectif qu'il comporte est que les motifs exprimés doivent être concrets.

On entend par là qu'ils doivent être tangibles, c'est-à-dire reliés au réel et aux faits plutôt qu'abstraites ou théoriques.

Par conséquent, pour reprendre une expression souvent retenue en jurisprudence les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées – puisqu'elles ne permettent pas de mettre en relation des faits et le licenciement – ne suffisent pas.

(...)

Dans le registre des aptitudes ou de la conduite du travailleur, ont été jugés insuffisants les motifs se bornant à faire état d'un « comportement dans le cadre de la fonction qui est non conforme aux attentes », de ce que « le travailleur ne répond pas suffisamment bien aux exigences de la fonction » ou encore « qu'il présente un profil ne correspondant pas à celui souhaité par l'entreprise. »

Dans tous ces cas, c'est l'explication concrète et ancrée dans les faits qui fait défaut: quelles sont les raisons économiques rencontrées et pourquoi conduisent-elles à licencier le travailleur en cause » ?(H. MORMONT, « Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement » in « 10 ans d'application de la CCT n°109 », op. cit., p.71).

En l'espèce, la cour de céans ignore le grief concret reproché à Madame AXXXXXX MXXXXXX sous le vocable « *avoir adopté des propos négatifs à l'égard des missions/instructions lui confiées* » et en quoi ce reproche a pu déstabiliser les équipes de telle sorte qu'il lui est impossible de vérifier si ce manquement s'identifie avec les reproches longuement développés par l'ASBL LES FRANGINES dans ses conclusions d'appel de synthèse.

Tel que rédigé, ce prétendu manquement ne peut être retenu pour servir de fondement au licenciement signifié à Madame AXXXXXX MXXXXXX et ce d'autant que l'ASBL LES FRANGINES entend répliquer à l'absence de précision de ce grief en développant aux pages 47 et 48 de ses conclusions d'appel de synthèse des considérations totalement dépourvues de preuves (il est, à cet égard, irrelevante de tirer argument, dans le chef de l'ASBL LES FRANGINES, du témoignage livré par une dame EXXXXX qui porte sur l'occupation de Madame AXXXXXX MXXXXXX au service d'un employeur tiers en 2022 ...)

- d) L'ASBL LES FRANGINES mentionne, également, l'adoption par Madame AXXXXXX MXXXXXX « *d'une attitude de défiance et de sabotage de réunions* » en évoquant notamment une qui s'est tenue le 14/09/2021 en présence de Monsieur HXXXXXX .

Encore une fois, elle s'abstient d'apporter la preuve des accusations lancées à l'encontre de Madame AXXXXXX MXXXXXX de telle sorte que ce grief ne peut être invoqué à l'appui de son licenciement puisque Madame AXXXXXX MXXXXXX conteste formellement avoir « *gâché* » la séance de travail.

- e) Il est, également, fait grief à Madame AXXXXXX MXXXXXX « *d'avoir tenu des propos outrageants à l'égard du président sortant du conseil d'administration, Monsieur PXXXXXX* ».

Madame AXXXXXX MXXXXXX ne conteste pas avoir tenu des propos inappropriés à l'adresse de Monsieur PXXXXXX lors de son départ de l'ASBL LES FRANGINES le 08/11/2021 mais insiste sur leur diffusion dans un cadre très restreint limité à celui de ses collègues.

Elle reconnaît, ainsi, avoir été invitée, au même titre que ses collègues, à écrire quelques mots sur la carte de remerciement : elle relève avoir émis le souhait de ne pas lui adresser de message mais, sur insistance d'une collègue admet avoir répondu : « *soit je n'écris rien, soit j'écris 'je t'emmerde'* ».

La cour de céans concède que les propos tenus par Madame AXXXXXX MXXXXXX à l'adresse de Monsieur PXXXXXXX relèvent du domaine de l'insulte même s'ils n'ont pas été prononcés en face à face avec Monsieur PXXXXXXX mais proférés en cercle restreint.

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail vous (voyez S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in « Droit du travail tous azimuts », CUP, 09/12/2016, p. 349 et ss).

Cette attitude déplacée dans le chef de Madame AXXXXXX MXXXXXX , en ce qu'elle présente un caractère **unique**, n'aurait pas conduit un employeur prudent et diligent à licencier Madame AXXXXXX MXXXXXX

Enfin, l'ASBL LES FRANGINES évoque deux avertissements notifiés à Madame AXXXXXX MXXXXXX :

- Une absence injustifiée en janvier 2020. Outre la rupture du lien causal entre cet avertissement et le licenciement opéré quasiment deux années plus tard, la cour de céans entend faire observer que Madame AXXXXXX MXXXXXX relève avoir informé au plus vite son employeur de son état d'incapacité de travail, Madame DXXXXXX se limitant, in fine, (voir son mail en réponse du 27/02/2020 – pièce 4 dossier de l'ASBL) à lui faire grief d'avoir apposé sur l'enveloppe un timbre non prior alors même que la poste était perturbée, fin janvier 2020, par un mouvement social ayant engendré un retard de transmission du certificat médical : en effet, Madame DXXXXXX reconnaît avoir été informée par SMS envoyé par Madame AXXXXXX MXXXXXX le 27/01/2020 de son incapacité de travail jusqu'au 29/01/2020 inclus mais déplore seulement avoir reçu tardivement, soit le 30/01/2020 le certificat médical litigieux. Ce fait est franchement anecdotique et n'a pas conduit l'ASBL LES FRANGINES à sanctionner Madame AXXXXXX MXXXXXX par la privation de son droit au salaire garanti.
Il n'aurait, du reste, jamais incité un employeur prudent et diligent à licencier son travailleur pour une telle futilité.

- Une mise en demeure lui adressée le 22/12/2020 dénonçant le refus manifesté par Madame AXXXXXX MXXXXXX de se conformer aux consignes de travail et aux horaires de travail (pièce 6 – dossier de l'ASBL). Il n'est pas contesté que l'ASBL LES FRANGINES a imposé, durant l'année 2020, des changements portant sur l'organisation du travail au sein de son institution. La mise en demeure adressée à Madame AXXXXXX MXXXXXX le 22/12/2020 s'inscrit dans le prolongement direct de ces modification organisationnelles lesquelles ont engendré de vives inquiétudes dans le chef de l'ensemble des membres du personnel de l'ASBL LES FRANGINES comme le relève le contenu d'une lettre ouverte adressé le 01/12/2020 par 19 membres du personnel dénonçant « *le mal-être de l'ensemble de l'équipe* » (pièce 54 – dossier de l'ASBL) représentant, de l'aveu même de Madame DXXXXXX , « *une grande partie du personnel* » (pièce 55 – dossier de l'ASBL).
Cette dernière, aux termes d'un mail dressé le même jour (soit le 01/12/2020) aux administrateurs de l'ASBL, a expliqué à ces derniers les deux grandes difficultés auxquelles était confrontée l'institution et susceptibles d'expliquer le mal-être décrit dans ce courrier à savoir, d'une part, le déclenchement de la crise Covid-19 qui a entraîné l'arrêt des réunions d'équipes, la modification des horaires et le changement des habitudes de travail et, d'autre part, le processus de refonte du projet pédagogique (pièce 56 – dossier de l'ASBL).

Le malaise exprimé par bon nombre de membres du personnel au regard des changements organisationnels qu'entendait leur imposer la direction de l'ASBL s'est traduit, dans un premier temps, par le refus, dans le chef de Madame AXXXXXX MXXXXXX, de voir son horaire de travail être modifié unilatéralement alors qu'il s'agit d'un élément essentiel de son contrat de travail (Cass., 23/06/1997, JTT, 1997, p.333) ainsi que son descriptif de fonctions.

C'est dans ce contexte précis que lui fut adressé le 22/12/2020 un avertissement l'invitant à marquer son accord sur l'horaire de travail applicable à partir du 11/12/2020 et sur son profil de fonctions ainsi qu'à manifester son accord d'adhérer au nouveau projet pédagogique, ce qu'elle accepta, comme le reconnaît l'ASBL LES FRANGINES dans ses écrits de procédure (p.45 de ses conclusions d'appel de synthèse).

Il est difficile, aux yeux de la cour de céans, de déceler un lien de causalité entre la notification de cet avertissement intervenu le 22/12/2020 et le licenciement opéré une année plus tard alors même que Madame AXXXXXX MXXXXXX s'est rangée aux décisions organisationnelles lui imposées par la direction et que le mal-être ressenti par ses soins face aux changements décrétés par la direction ne lui était pas personnel étant partagé par une grande partie des travailleurs.

Cette situation a conduit du reste la direction à travailler de concert avec la délégation syndicale aux fins de rassurer le personnel et de dégager des pistes de solution (pièce 57 – dossier de l'ASBL).

Il appert de ces développements que les motifs invoqués par l'ASBL LES FRANGINES pour justifier le licenciement signifié le 10/12/2021 à Madame AXXXXXX MXXXXXX ne constituent pas la cause réelle de son licenciement pour les raisons évoquées supra mais qu'au contraire tout concorde pour considérer que le licenciement opéré le 10/12/2021 est intervenu à titre de repréailles pour permettre à l'ASBL LES FRANGINES de se débarrasser d'une déléguée syndicale suppléante combative susceptible de succéder à une déléguée syndicale effective et, partant, potentielle bénéficiaire d'une protection contre le licenciement.

La cour de céans puise sa conviction dans les propos des déléguées syndicales effectives relayés aux termes du procès-verbal de la réunion tenue le 29/11/2021 entre la délégation syndicale et la direction (pièce 4.1 – dossier de Madame AXXXXXX MXXXXXX).

En effet, Madame BXXXXXXXXX et Madame CXXXXXX, les deux seules déléguées effectives, se sont plaintes ouvertement des contraintes et des difficultés auxquelles elles étaient confrontées dans l'exercice de leur mandat, Madame BXXXXXXXXX évoquant plus spécifiquement « *ses difficultés à continuer son mandat* ».

Depuis l'entrée en vigueur le 01/11/2020 du nouveau livre 8 du Code civil sur le droit de la preuve, c'est l'article 8.1.9° qui a défini la présomption de fait comme suit : un mode de preuve par lequel le juge déduit l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus.

L'article 8.2.9° définit l'admissibilité et la valeur probante des présomptions de fait comme suit :

1. Les présomptions de fait ne peuvent être admises que dans les cas où la loi autorise la preuve par tous modes de preuve. Tel est assurément le cas s'agissant de la loi du 03/07/1978.
2. Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque les présomptions s'appuient sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants.

En l'espèce, la cour de céans entend ainsi s'appuyer sur les indices suivants pour accorder crédit aux allégations soutenues par Madame AXXXXXX MXXXXXX selon lesquelles son licenciement a été opéré à titre de représailles :

1. Il était hautement plausible que, dans un avenir proche, une place de déléguée effective serait déclarée vacante compte tenu des difficultés exprimées par Madame BXXXXXXXXX de poursuivre l'exercice de son mandat.
Si la place de Madame BXXXXXXXXX était déclarée vacante, elle pouvait être pourvue par une des deux déléguées suppléantes dont Madame AXXXXXX MXXXXXX, situation qui rendrait plus difficile son licenciement compte tenu de la protection attachée au statut de déléguée syndicale **effective**.
2. La combativité dont Madame AXXXXXX MXXXXXX faisait preuve dans la défense des intérêts des travailleurs de l'ASBL était susceptible de la propulser au rang d'effective, situation qui pourrait également, le cas échéant, entraîner une dégradation du dialogue au sein de l'institution.
La secrétaire permanent de la CNE, Madame SXXXXXX, confirme, aux termes d'une attestation conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire dressé le 24/03/2025 « qu'à la fin de l'année 2021, suite à l'annonce de Madame BXXXXXXXXX de se retirer de son mandat syndical en tant que déléguée effective, des discussions étaient en cours et il était question de désigner Madame AXXXXXX MXXXXXX comme déléguée effective » (pièce 36 du dossier de Madame AXXXXXX MXXXXXX).

3. Le lien temporel extrêmement réduit entre la réunion du 29/11/2021 au cours de laquelle Madame DXXXXXX a eu vent des difficultés dénoncées par Madame BXXXXXXXXX dans l'exercice de son mandat de déléguée syndicale effective et la date du licenciement de Madame AXXXXXX MXXXXXX intervenu le 10/12/2021 démontre la volonté dans le chef de l'ASBL LES FRANGINES de se séparer au plus vite de Madame AXXXXXX MXXXXXX avant qu'elle ne puisse, le cas échéant, être revêtue de la qualité de déléguée syndicale effective et revendiquer la bénéfice du statut protecteur attaché à ce mandat, ce qui alourdirait le coût de son licenciement si d'aventure il ne pouvait être prouvé que son licenciement était étranger à l'exercice de son mandat.

Dès lors que le licenciement signifié à Madame AXXXXXX MXXXXXX est manifestement déraisonnable puisque fondé sur un acte de représailles et non sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et la conduite de Madame AXXXXXX MXXXXXX, cette dernière est en droit de se voir allouer une indemnité correspondant à la sanction maximale prévue par la CCT n°109, soit 17 semaines de rémunération, correspondant à la somme brute non contestée arrêtée à 19.922,29€, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 24/12/2021 jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé quant à ce et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

I. **3. Quant à la recevabilité de la demande nouvelle introduite en degré d'appel par Madame AXXXXXX MXXXXXX**

I. **3. a) Position des parties**

Aux termes de ses conclusions d'appel déposées au greffe le 27/03/2025, Madame AXXXXXX MXXXXXX a introduit deux demandes nouvelles distinctes sollicitant :

- à titre principal, la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES au paiement de la somme de 1€ provisionnel au titre de dommages et intérêts pour réparer le dommage causé par sa faute ;
- à titre subsidiaire, et avant dire droit :
 - une vérification d'écriture ;
 - la tenue d'enquêtes ;
 - la production des relevés d'absences et de départs des membres du personnel de l'ASBL LES FRANGINES de janvier 2020 à décembre 2022.

L'ASBL LES FRANGINES estime que cette demande nouvelle est irrecevable dans la mesure où Madame AXXXXXX MXXXXXX ne démontre pas la réunion des conditions prescrites par les articles 807 et 1042 du Code judiciaire.

Par ailleurs, souligne-t-elle, même à considérer que la demande nouvelle est recevable en exécution de l'article 807 du Code judiciaire, un tel constat ne peut faire obstacle aux règles de prescription édictées par l'article 15 de la loi du 03/07/1978, Madame AXXXXXX MXXXXXX ne démontrant pas que sa demande nouvelle était virtuellement comprise dans sa requête introductive d'instance.

De son côté, Madame AXXXXXX MXXXXXX estime que sa demande nouvelle portant sur la reconnaissance d'une faute dans le chef de l'ASBL LES FRANGINES était invoquée dans sa requête introductive d'instance dès lors qu'elle y stigmatisait le comportement de l'ASBL LES FRANGINES qui l'avait unilatéralement dispensée de toute prestation.

I. 3. b) Position de la cour de céans

La question est de déterminer si cette nouvelle demande (dans son volet portant sur le paiement de dommages et intérêts à charge de l'ASBL LES FRANGINES) bénéficie de l'interruption de la prescription formée par l'acte introductif d'instance du 14/11/2022, soit s'il s'agit d'une demande virtuellement comprise dans celui-ci ou, au contraire, s'il s'agit d'une demande nouvelle formulée pour la première fois le 25/03/2025, soit plus d'un an après la cessation des relations contractuelles survenue le 24/12/2021.

Dans cette hypothèse, il convient de déterminer le délai de prescription applicable.

Conformément à l'article 15 de la loi du 03/07/1978, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Cet article s'applique aux actions fondées sur le contrat de travail et sur les obligations qui résultent de règlements de travail ou de conventions collectives de travail dès lors qu'elles sont considérées comme des obligations résultant du contrat de travail et qu'elles trouvent leur origine dans le contrat de travail.

Conformément à l'article 2244 de l'ancien Code civil, la prescription est interrompue par une citation en justice.

Lorsque la cause, l'objet et la qualité des parties sont différents pour chaque action, l'interruption de la prescription d'une des actions est, en principe, sans influence sur l'autre.

Si la citation n'a pas pour effet d'interrompre la prescription d'autres dettes que la demande qu'elle introduit, elle interrompt cependant la prescription des demandes qui y sont « *virtuellement comprises* » (Cass., 11/03/1993, Pas., I, p.272) c'est-à-dire celles qui sont implicitement comprises dans l'objet de la demande originaire (voyez rapport annuel de la Cour de Cassation 2002-2003, p.208, www.juportal.be).

La demande originaire dont la prescription a été interrompue par la citation est déterminée par son objet et sa cause.

L'objet de la demande originaire est la qualification du droit concret de Madame AXXXXXX MXXXXXX : par contre, il faut entendre par cause de la demande les faits juridiques et non les actes juridiques sur lesquels la demande est fondée.

Conformément à la conception factuelle de l'objet et de la cause consacrée par la Cour de cassation (voyez parmi tant d'autres, l'arrêt prononcé par la Cour de Cassation le 14/12/2012, J.T.T. 2013, p. 480), la saisine du juge s'étend à l'ensemble des faits qui servent de base à la prétention du demandeur, sans avoir égard à sa qualification juridique.

Ainsi, même dans l'hypothèse où le demandeur originaire n'a pas formellement exprimé une prétention, elle peut, néanmoins, être implicitement comprise dans sa demande, lorsqu'elle peut être déduite des faits invoqués à l'appui de la prétention soumise au juge.

En d'autres termes, il s'agit d'une demande accessoire prévisible qui a la même cause que la demande originaire.

L'article 807 du Code judiciaire vise l'hypothèse de l'introduction d'une demande nouvelle et stipule que « *la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente* ».

Il s'impose, en conséquence, que la demande nouvelle soit implicitement comprise dans l'acte introductif d'instance, pouvant être fondée sur des faits nouveaux mais pour autant qu'elle s'appuie également sur des faits invoqués dans l'acte introductif (D. MOUGENOT, « Principes de droit judiciaire privé », Larcier, 2008, pp. 120 et 121), même si le demandeur n'en avait alors tiré aucune conséquence quant au bien-fondé de sa demande (Cass., 28/04/1994, Pas., I, p. 418).

La demande nouvelle est celle qui n'est pas implicitement comprise dans l'acte introductif d'instance : elle modifie l'objet ou la cause de la demande.

Seule, la demande virtuellement comprise dans la demande originaire bénéficie de l'effet interruptif de la demande originaire jusqu'au prononcé de la décision définitive (Cass., 07/05/2001, Pas., I, p.787 ; Cass., 17/03/2003, JTT 2003, p. 367 ; Cass., 08/05/2006, Pas, I, p. 1078).

Dans sa requête introductive d'instance, Madame AXXXXXX MXXXXXX stigmatisait le comportement illégal dont s'était rendue coupable l'ASBL LES FRANGINES en décidant unilatéralement de la dispenser de prestation en violation de l'article 20, 1° de la loi du 03/07/1978 et réclamait le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis à la date d'effet de la rupture des relations contractuelles.

A aucun moment, Madame AXXXXXX MXXXXXX n'a entendu mettre en cause la responsabilité civile de l'ASBL LES FRANGINES en lui réclamant le paiement de dommages et intérêts consécutifs à son comportement fautif.

Or, ce n'est que par conclusions déposées devant la cour de céans le 27/03/2025 que Madame AXXXXXX MXXXXXX a entendu mettre en cause la responsabilité civile de l'ASBL LES FRANGINES en ce qu'elle se serait rendue responsable d'une faute lui occasionnant un dommage évalué à 1€ provisionnel dans la mesure « *où elle ne s'est pas comportée comme un employeur normalement prudent et responsable ayant commis un abus de droit ou, à tout le moins, une faute* ».

Si cette demande nouvelle spécifique repose, en partie sur la loi du 03/07/1978, sa cause est fondée sur le droit commun de la responsabilité civile mentionnée à l'article 1382 de l'ancien Code civil.

Cependant, à aucun moment, l'acte introductif d'instance n'a fait état de cette mise en cause de la responsabilité civile de l'ASBL LES FRANGINES en relation directe avec sa décision unilatérale de priver Madame AXXXXXX MXXXXXX du droit « **d'exécuter** » son préavis.

Partant de ce constat, la demande nouvelle de Madame AXXXXXX MXXXXXX tendant à obtenir la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES à lui verser des dommages et intérêts à la suite d'une faute commise par celle-ci suite à la décision de la dispenser « **d'exécuter** » son préavis n'est pas virtuellement comprise dans la demande originaire qui, seule, a interrompu le délai de prescription visé à l'article 15 de la loi du 03/07/1978.

Ce premier segment de la demande nouvelle est irrecevable car prescrit.

Par contre, le second segment de la demande nouvelle en ce qu'il porte sur une demande de vérification d'écriture, une demande d'enquêtes et de production de documents n'est pas irrecevable puisqu'il est intrinsèquement lié au chef de demande portant sur l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable contenu dans l'acte introductif d'instance.

Il doit, donc, être considéré comme recevable puisqu'il a bénéficié de l'effet interruptif de la prescription assuré par la requête introductive d'instance.

Cependant, ce second segment de la demande nouvelle est dépourvu du moindre intérêt et, donc, non fondé puisque la cour de céans fait droit au chef de demande portant sur l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

II. Quant au fondement de l'appel incident

II. 1. a) Position des parties

L'ASBL LES FRANGINES a introduit un appel incident visant à entendre :

- condamner Madame AXXXXXX MXXXXXX à lui rembourse la somme brute de 97.459,10€ en lieu et place de la somme de 91.010,67€ octroyé par le premier juge ;
- dire pour droit qu'aucun intérêt n'est dû par l'ASBL LES FRANGINES sur l'indemnité de rupture et le pécule de sortie, contrairement à ce qu'a décidé le premier juge.

De son côté, Madame AXXXXXX MXXXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la rémunération perçue postérieurement à la rupture, du 25/12/2021 au 14/04/2023, soit la somme brute de 91.010,67€ a été perçue indûment et que les intérêts au taux légal étaient dus sur l'indemnité compensatoire de préavis (soit la somme brute de 73.829,67€) et sur le pécule de vacances de sortie 2022 (soit la somme brute de 8.472,92€) à dater du 24/12/2021.

II. 1. b) Position de la cour de céans

A. La rupture irrégulière du contrat par l'ASBL LES FRANGINES

Les parties ne contestent plus en degré d'appel la date de la rupture du contrat qui a pris fin à l'initiative de l'ASBL LES FRANGINES, soit le 24/12/2021.

Il est clair qu'à cette date l'indemnité de rupture était due ainsi que le pécule de vacances de sortie, ces deux sommes devant être payées en une fois puisque l'ASBL LES FRANGINES ne se trouvait pas dans les conditions prévues par l'article 39bis de la loi du 03/07/1978 pour mensualiser l'indemnité de congé.

En toute hypothèse, l'indemnité de rupture est due et exigible à la date du licenciement et porte intérêt de plein droit à partir de cette date et il en va de même du pécule de sortie (article 10 de la loi du 12/04/1965 sur la protection de la rémunération).

L'intérêt de retard est l'intérêt dû en cas de retard dans l'exécution d'une obligation ayant pour objet une somme d'argent. Il est destiné à réparer la perte ou le dommage subi par le créancier eu regard au paiement tardif de la somme due.

Cet intérêt n'est dû que lorsque l'obligation de payer une somme d'argent déterminée est exécutée avec retard.

Tant que la créance n'est pas exigible, il ne peut être question de retard de paiement et aucun intérêt de retard n'est dû.

Tant que la dette n'est pas exigible, l'obligation de paiement ne peut subir de retard.

Très clairement, si Madame AXXXXXX MXXXXXX est en droit de se voir accorder le bénéfice des intérêts de retard au taux légal sur les sommes brutes dues par l'ASBL LES FRANGINES à dater du 24/12/2020, la réciprocité ne s'applique pas pour l'ASBL LES FRANGINES qui se borne à réclamer « *un intérêt sur les sommes indument perçues par Madame AXXXXXX MXXXXXX* » : en effet, elle est en défaut de préciser la date d'exigibilité des sommes dues par cette dernière ainsi que de déterminer si Madame AXXXXXX MXXXXXX a été mise en demeure de lui restituer les sommes indument perçues.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL LES FRANGINES à payer à Madame AXXXXXX MXXXXXX les intérêts de retard au taux légal sur l'indemnité compensatoire de préavis et le pécule de vacances de sortie à dater du 24/12/2021.

Il y a lieu de déclarer l'appel incident non fondé quant à ce.

B. Le remboursement de la rémunération (en ce compris le pécule de vacances de sortie et la prime de fin d'année) perçue après le 24/12/2021

Le jugement dont appel a condamné l'ASBL LES FRANGINES à payer à Madame AXXXXXX MXXXXXX un montant brut de 73.829,67 € + 8.472,92 €, soit 82.302,59 € bruts, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 24/12/2021.

Madame AXXXXXX MXXXXXX , quant à elle, a été condamnée à payer à l'ASBL LES FRANGINES la somme brute de 91.010,67€. Elle doit, en effet, rembourser à l'ASBL LES FRANGINES la rémunération qu'elle a perçue après le 24/12/2021.

Le tribunal a ordonné la compensation judiciaire entre les condamnations réciproques des parties à concurrence de la somme la plus petite.

Or, la Cour de cassation (Cass., 16/09/2019, n° S.17.0079.F et S.18.0042.F) a rappelé que le précompte professionnel a un caractère rémunérateur, contrairement aux cotisations de sécurité sociale (quote-part personnelle) versées par l'employeur à l'O.N.S.S. En cas d'annulation de la rémunération déjà payée, le premier doit être restitué, mais non les secondes. (Arrêt et commentaires publiés sur <https://www.terralaboris.be/spip.php?article2857>)

Le principe est que la restitution s'étend non seulement à la rémunération nette, mais également au montant du précompte.

Par contre, les cotisations de sécurité sociale (quote-part travailleur) ne sont pas à rembourser à l'employeur, la Cour rappelant que le travailleur ne dispose d'aucun droit sur les cotisations payées par l'employeur à l'O.N.S.S. et que, si un remboursement doit intervenir, celui-ci doit l'être par l'O.N.S.S., et ce à l'initiative de l'employeur.

Ainsi, lorsque l'indu concerne un montant brut, le travailleur reste tenu de rembourser ce montant déduction faite des cotisations personnelles de sécurité sociale.

En l'espèce, il n'est pas contesté par Madame AXXXXXX MXXXXXX que l'ASBL LES FRANGINES a exécuté le jugement dont appel en ce qui concerne les condamnations non frappées d'appel (montant de l'indemnité de rupture brute et montant du pécule de sortie brute).

Les fiches de paie de régularisation, la fiche correspondant à l'indemnité de rupture et les documents sociaux ont été émis attestant de la réalité des versements effectués par l'ASBL LES FRANGINES (pièces 65 à 70).

En effet, cette dernière a déjà procédé au paiement des sommes dues sur base de la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture (net + précompte + cotisations sociales) (pièce 66). En termes de conclusions de synthèse d'appel, Madame AXXXXXX MXXXXXX semble soutenir que l'ASBL LES FRANGINES devrait lui verser 71.545,64 EUR correspondant au brut (82.302 EUR) moins les cotisations sociales (10.756,95 EUR) (page 12 de ses conclusions de synthèse d'appel). Or, l'ASBL LES FRANGINES a également procédé au paiement du précompte professionnel (26.400,34 EUR). Par conséquent, seule la somme nette de 45.084,36 EUR doit être versée à Madame AXXXXXX MXXXXXX, les autres sommes ayant déjà été versées aux administrations compétentes (ONSS + administration fiscale).

Madame AXXXXXX MXXXXXX doit rembourser à l'ASBL LES FRANGINES le net majoré du précompte professionnel sur base de la jurisprudence de la Cour de cassation. Cela correspond à la somme de 84.855,77 EUR (total des montants repris sur les trois fiches fiscales d'annulation pour les années 2021 à 2023).

Elle doit, également, rembourser la somme de 317,55 EUR qui lui a été indûment payée en septembre 2024, ce qu'elle ne conteste pas.

Il en résulte que Madame AXXXXXX MXXXXXX doit rembourser à l'ASBL LES FRANGINES la somme de 40.086,96 EUR établie comme suit :

- 84.855,77 EUR dus par Madame AXXXXXX MXXXXXX
- 317,55 EUR dus par Madame AXXXXXX MXXXXXX
dont à déduire 45.084,36 EUR dus à Madame AXXXXXX MXXXXXX au titre
d'indemnité de rupture nette.

L'ASBL LES FRANGINES sollicite, à bon droit, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné Madame AXXXXXX MXXXXXX à rembourser une rémunération brute trop perçue fixée à 91.010,67 € (net + précompte) en lieu et place de la somme de 97.459,10 € brute (net + précompte) qui correspond au calcul suivant :

Le premier juge a condamné Madame AXXXXXX MXXXXXX à rembourser à l'ASBL LES FRANGINES la somme de 91.010,67 EUR bruts.

Différents montants qui ont pourtant été payés au titre de pécules 2022 et 2023 n'ont pas été comptabilisés dans cette somme et plus particulièrement :

- 336,17 EUR au titre de pécule 2022
- 6.112,26 EUR au titre de pécule 2023

L'ASBL LES FRANGINES a, en réalité, déjà procédé au paiement des sommes suivantes (pièces 32, 33, 40 et 41 de son dossier) pour la période du 24 décembre 2021 au 14 avril 2023 :

- 1.125,80 EUR pour la période du 24 au 31 décembre (4.503,20 EUR au titre de

- rémunération de décembre 2021(4 semaines)
- 64.411,56 EUR au titre de rémunération 2022,
- 5.233,58 EUR pour janvier 2023
- 5.233,58 EUR pour février 2023
- 5.233,58 EUR pour mars 2023
- 3.996,47 EUR pour avril 2023 et prime de fin d'année pro rata 2023
- 12.224,53 EUR au titre de pécule de sortie

Total : 97.459,10 EUR bruts

La cour de céans relève que, suivant l'examen du tableau produit en page 12 de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame AXXXXXX MXXXXXX ne conteste pas le détail des chiffres livré par L'ASBL LES FRANGINES.

Les seules divergences mineures portent sur :

- la rémunération due pour la période du 24 au 31/12/2021 : tout en reconnaissant que le brut s'élève à 4.503,20 € pour tout le mois de décembre 2021, Madame AXXXXXX MXXXXXX applique un coefficient différent pour arriver au net qu'elle fixe à 978,96 € pour la période s'étendant du 24 au 31/12/2021 alors que L'ASBL LES FRANGINES fixe le net dû à 1.125,80 €. La méthode utilisée par L'ASBL LES FRANGINES consiste à diviser le nombre de jours du mois et à multiplier le chiffre retenu à titre d'indemnité journalière par le nombre de journées en cours desquelles la rémunération est réclamée. Elle semble plus logique et sera retenue par la Cour.
- La rémunération 2022: la somme de 64.075,39 EUR telle que mentionnée par Madame AXXXXXX MXXXXXX en termes de conclusions de synthèse d'appel (page 12) est erronée en ce qu'elle n'inclut pas le complément de double pécule de 336,17 € (non soumis à l'ONSS et au précompte professionnel mais effectivement payé par l'employeur - sur le bon de paie du pécule de vacances, il n'est pas repris dans le brut ONSS mais dans la rubrique « non soumis »).

Il s'impose de réformer le jugement dont appel sur ce point et , partant, de condamner Madame AXXXXXX MXXXXXX au remboursement de la somme brute de 97.459,10 € (net + précompte) au titre de rémunération induit perçue en lieu et place de la somme de 91.010,67 € arrêtée par le premier juge (net + précompte).

L'appel incident est fondé uniquement quant à ce.

III. Quant aux dépens des deux instances.

III. 1. a) Position des parties

Madame AXXXXXX MXXXXXX querelle implicitement le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens de première instance mais uniquement dans le dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel sans, toutefois, développer dans les motifs de ses conclusions de synthèse d'appel les moyens à l'appui de ses prétentions : en effet, elle se borne à revendiquer la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES aux dépens de l'instance d'appel en ce compris les indemnités de procédure de première instance et d'appel.

De son côté, l'ASBL LES FRANGINES sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens de première instance et postule, également, la compensation des dépens pour la procédure d'appel.

III. 1. B) Position de la cour de céans

Aux termes de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

La Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 19/01/2012, que :

« ... l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au premier degré.

Il ressort de cette disposition que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur un soutènement juridique différent, manque en droit » (Cass., 19/01/2012, Pas., I., p. 158).

Selon H. BOULARBAH, « *l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire offre ainsi (...) un important pouvoir modérateur et régulateur au juge. En cas de défaite partielle du demandeur, il peut décider de ne pas lui allouer la totalité des dépens et peut librement décider qu'une partie des dépens, en ce compris tout ou partie de l'indemnité de procédure, demeurera à sa charge. C'est ainsi, par exemple, que certains tribunaux ont décidé de n'accorder à la partie qui sollicite le recouvrement d'une facture, partiellement due, qu'une partie très limitée des dépens et de l'indemnité de procédure (...)* » (H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », Actualités en droit judiciaire, Bruxelles, CUP, Larcier, 2013, n° 145, p. 354).

Il s'ensuit que la cour est autorisée à réduire le montant des indemnités de procédure en cas de victoire partielle d'une partie.

En l'espèce, dès lors que chaque partie succombe partiellement respectivement sur certains chef de demande, la cour de céans estime qu'il y a lieu de compenser les dépens d'appel en ce que chacune des parties supportera ses propres dépens.

Il y a, par ailleurs, lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens de première instance.

L'appel principal implicite de Madame AXXXXXX MXXXXXX est non fondé.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

A. Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé dans les mesures ci-après :

1. Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que le contrat de travail venu entre les parties a été rompu unilatéralement et sans préavis par l'ASBL LES FRANGINES en date du 24/12/2021 et en ce qu'il a condamné l'ASBL LES FRANGINES à verser à Madame AXXXXXX MXXXXXX :
 - la somme brute de 73.829,67 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - la somme brute de 8.472,92 € à titre de pécule de vacances de sortie 2022,les dites sommes à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 24/12/2021 ;
2. Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL LES FRANGINES à délivrer les documents relatif à ces condamnations, dont le formulaire C4 et les attestations de vacances et d'occupation ;

3. Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame AXXXXXX MXXXXXX de son chef de demande portant sur l'octroi de la somme de 60.938,77 € à titre d'indemnité de protection suite au licenciement d'un délégué syndical correspondant à une année de rémunération ;

Déclare l'appel principal de Madame AXXXXXX MXXXXXX non fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel de l'avoir déboutée de ce chef de demande ;

4. Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens de première instance ;

Déclare l'appel principal de Madame AXXXXXX MXXXXXX non fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir ordonné la compensation des dépens de première instance ;

5. Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame AXXXXXX MXXXXXX de son chef de demande portant sur l'octroi d'une somme de 19.922,72 € brute à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Déclare l'appel principal de Madame AXXXXXX MXXXXXX fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel de l'avoir déboutée de ce chef de demande ;

Condamne, partant, l'ASBL LES FRANGINES, à verser à Madame AXXXXXX MXXXXXX la somme brute de 19.922,72 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 24/12/2021 jusqu'à parfait paiement ;

B. Déclare la demande nouvelle formée en degré d'appel par Madame AXXXXXX MXXXXXX irrecevable par prescription en ce qu'elle porte sur la condamnation de l'ASBL LES FRANGINES à des dommages et intérêts fondés sur sa responsabilité civile et non fondée ,car privée de tout intérêt, en ce qu'elle est relative à des demandes de vérification d'écriture et d'enquêtes ainsi que de production de documents ;

C. Déclare l'appel incident de l'ASBL LES FRANGINES recevable et partiellement fondé dans les limites ci-après :

1. Condamne Madame AXXXXXX MXXXXXX à rembourser à l'ASBL LES FRANGINES la somme brute de 97.459,10 €(net + précompte) à titre de rémunération perçue indument ;

Dit pour droit que cette condamnation pécuniaire est portable au cabinet du conseil de l'ASBL LES FRANGINES ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné Madame AXXXXXX MXXXXXX à payer à l'ASBL LES FRANGINES la somme brute de 91.070,67 € (net + précompte) ;

2. Déclare l'appel incident de l'ASBL LES FRANGINES non fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir accordé à Madame AXXXXXX MXXXXXX le bénéfice d'intérêts au taux légal sur l'indemnité de rupture et le pécule de sortie à dater du 24/12/2021 ;

Confirme, pour autant que de besoin, le jugement dont appel quant à ce ;

3. Déclare l'appel incident de l'ASBL LES FRANGINES non fondé en ce qu'il sollicite l'octroi des intérêts au taux légal sur l'indu de 97.459,10 € bruts (net + précompte) à recouvrer à charge de Madame AXXXXXX MXXXXXX ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il n'a pas accordé d'intérêts au taux légal sur les sommes dont est redevable Madame AXXXXXX MXXXXXX au bénéfice de l'ASBL LES FRANGINES ;

D. Compense les dépens de l'instance d'appel en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, chaque partie supportant ses propres dépens ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X. V., président de chambre,

P. C., conseiller social au titre d'employeur,

T. D., conseiller social au titre d'employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux P. C. et T. D. par X. V., président, assisté de A. H., greffier, qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 12 décembre 2025 par X. V., président, avec l'assistance de A. H., greffier.

Le greffier,

Le président,