numéro de répertoire
2022/
date du jugement
17/06/2022
numéro de rôle
R.G. : 17/ 1368/ A

expédition		
délivrée à le €	délivrée à le €	délivrée à le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

B

Partie demanderesse,
ayant comparu en personne et assisté de son conseil Maître PAPART LAURE, avocat, à 4000 LIEGE, Quai Saint-Léonard, 20/A,

Contre :

EDUCATION ET CULTURE ST-BENOIT-ST-SERVAIS asbl, inscrite à la BCE sous le numéro 0415.818.214, dont les bureaux sont sis rue Lambert-le-Bègue, 44 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,
ayant comme comparu par son conseil Maître DECKERS HERVE, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17,

---

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- Le jugement avant dire droit prononcé le **10/07/2018** ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le **03/11/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **24/03/2021** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **03/08/2021** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **20/05/2022**.

OBJET DE LA DEMANDE

1. Par requête contradictoire du 03/03/2017, la partie demanderesse sollicite du Tribunal qu'il invalide le licenciement pour motif grave intervenu et postule la condamnation de l' ASBL EDUCATION ET CULTURE ST-BENOIT-ST-SERVAIS à lui payer :
   - Une somme de 8.876,93 € brute du chef d'indemnité compensatoire de préavis ;
   - Une somme de 1,00 € provisionnel à titre de prorata de P.F.A. 2016 ;
   - Une somme de 7.545,39 € titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Le tout à majorer des intérêts au taux légal et de l'indemnité de procédure.

La partie demanderesse réclame également l'émission d'un nouveau C4 ainsi que la condamnation aux dépens.

Enfin, elle postule à la condamnation de la défenderesse à lui proposer un reclassement professionnel sous peine d'astreinte.

2. Dans ses conclusions après jugement, le travailleur a chiffré ses chefs de demande de la façon suivantes :

- Une somme de 7.318,96 € brute du chef d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 40 jours et 12 semaines de préavis ;
- Une somme de 310,42 € à titre de prorata de P.F.A. 2016 ;
- Une somme de 7.318,96 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le tout à majorer des intérêts au taux légal à dater du 09/03/2016.

Le C4 « rectificatif » est toujours réclamé.

Il postule en outre à la condamnation de 1.731,45 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur de l'outplacement.

Il chiffre ses dépens à 1.320,00 €.

RETROACTES

1. A partir du 10/10/2012, selon les fiches de paie déposées par lui, le demandeur a été occupé par l'ASBL Education et Culture St-Benoit-St-Servais en qualité d'ouvrier-polyvalent.

En date du 28/11/2013, les parties signent un contrat à durée indéterminée à temps plein à partir du 1/12/2013, ce contrat reprend en son article 5 une ancienneté à partir du 10/10/2012.

2. Le demandeur a été licencié par recommandé du mercredi 9/03/2016 pour motif grave.

Les motifs repris dans ce courrier, signé par P.R , directeur des infrastructures, sont : « *Le 27 février 2016, j'ai été informé par Monsieur L V qu'il avait été contacté par la police à la suite d'une plainte déposée à votre encontre par l'un de vos collègues, Monsieur J K*

Le 29 février 2016, je me suis entretenu avec Monsieur J K au sujet de cette plainte. Celui-ci m'a fait part des faits suivants :

- Début février, vous seriez intervenu sur l'arrivée d'eau chaude lorsque Monsieur K prenait sa douche, de sorte que ce dernier aurait dû prendre des douches froides.

- A la même époque, et alors que Monsieur K prenait à nouveau sa douche, vous auriez pulvérisé à l'intérieur de celle-ci un produit toxique et inflammable, qui répandait en outre une mauvaise odeur.

Monsieur K m'a confirmé qu'il avait déposé plainte auprès de la police pour ces faits.

Le 3 mars 2016, vous avez été entendu au sujet des faits qui précèdent. Bien qu'admettant les faits, vous les avez minimisés en faisant valoir qu'il s'agissait de "blagues", que Monsieur K connaissait des problèmes relationnels avec les autres membres du personnel et qu'il refusait de réaliser certaines tâches.

Dans ce contexte, nous avons procédé à l'audition de vos collègues le 7 mars 2016.

Il est ressorti de ces auditions que contrairement à ce que vous nous avez affirmé, le fait de diminuer la température de l'eau de la douche ne peut être assimilé à la volonté de "faire une blague", mais résulte au contraire d'une volonté réelle de porter atteinte aux conditions de travail de Monsieur K

De même, en ce qui concerne le produit malodorant diffusé, il nous a été précisé que vous aviez "aspergé beaucoup de produit, avec plusieurs passages en zigzag".

Ces agissements, qui sont orientés vers Monsieur K avec lequel vous entretenez de mauvaises relations, ont pour conséquence de créer un climat malsain au sein de l'équipe.

Il nous a en outre été rapporté que vous vous étiez moqué d'un jeune stagiaire souffrant d'un handicap, que vous refusiez d'exécuter certaines tâches (comme faire les containers) au motif que l'un ou l'autre collègue ne le ferait pas non plus, ou encore que vous ne réalisiez pas les tâches qui vous sont confiées et que vous quittiez le chantier en laissant les outils à leur place.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, nous avons acquis la conviction que vous avez volontairement adopté, à l'égard de Monsieur K et de certains autres collègues, un comportement qui est de nature à porter atteinte à leur intégrité physique ou psychique, et qui entraîne pour conséquence qu'une mauvaise ambiance règne au sein de l'équipe.

Un tel comportement, outre le danger qu'il fait courir à vos collègues, est en contradiction flagrante avec les valeurs que véhicule notre établissement scolaire.

Il rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles ».

3. Après l'échec des démarches amiables entreprises par son précédent conseil, le demandeur a introduit la présente action par requête du 03/03/2017.

Par son jugement avant dire droit du 10 juillet 2018, le Tribunal du Travail a constaté :

« *Attendu que le 26/2/2016, Mr. K dépose plainte auprès de la police de Liège pour harcèlement au travail contre des collègues de travail soit le demandeur et un prénommé ;*
Attendu que les faits visés par la plainte sont ceux repris en la lettre de rupture comme constitutifs de motif grave;
Attendu que la défenderesse produit uniquement copie de la plainte et indique que le dossier fait l'objet d'une information par l'Auditorat du Travail, le demandeur quant à lui ne produit pas son audition dans ce cadre; ».

Le Tribunal a alors, avant dire droit quant au fond sur tous les chefs de demande, voulu le dépôt du dossier répressif ouvert suite à la plainte de Mr K , le contenu de ce dossier étant susceptible d'influencer l'issue du présent litige.

En date du 18/01/2019, Monsieur l'Auditeur du Travail a versé au dossier de la procédure les pièces du dossier répressif L1/1597/2016.

POSITION DES PARTIES

Le demandeur invoque que Mr R n'avait pas le pouvoir de le licencier, le non-respect des délais prescrits par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 et l'absence de motif grave de licenciement.

Pour sa part, la défenderesse soutient que vu les auditions nécessaires, elle a respecté les délais prévus par l'article 35, que Mr R était la personne compétente pour licencier vu l'existence d'une délégation, que l'argument est de plus tardif et que les faits constitutifs de motif grave sont établis par son enquête.

DISCUSSION

A- La rupture pour motif grave

L'article 35 de la loi du 03/07/1978 sur le contrat de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie .

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

A.1- Quant au respect du délai de 3 jours :

En droit :

Pour la Cour de Cassation [1], « *Au sens de l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ».

Selon la Cour du Travail de Liège [2], « *le délai de trois jours prend cours à partir du moment où la partie qui donne congé a, pour prendre une décision en connaissance de cause, une certitude suffisante à l'égard de l'autre partie et de la justice quant au fait reproché et aux circonstances qui l'entourent. Cette partie est en droit d'attendre le résultat d'une enquête portant sur le fondement des faits reprochés* ».

« Le fait que l'audition du travailleur n'apporte pas d'éléments nouveaux n'empêche pas que le délai de trois jours soit respecté » [3].

Ces principes, dégagés de longues date par la jurisprudence, ont encore été mis en pratique récemment par la Cour du travail de Bruxelles [4] : « *L'employeur qui envisage de mettre fin à un contrat de travail pour motif grave peut (faire) procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur en vue de parfaire sa connaissance des faits et des circonstances de nature à leur conférer la nature d'un motif grave. Il importe peu que ces mesures apportent ou non des éléments nouveaux à la connaissance de l'employeur, du moment qu'elles lui permettent de parfaire la connaissance qu'il avait déjà des faits, et ce a fortiori lorsque le travailleur les conteste* ».

---

[1] Cass. , 22/10/2001, Rôle S990206F , consultable sur juportal.be.
[2] C.trav. Liège , 18/04/1989, R.G. 12.480, inédit.
[3] Cass. 5/11/1990, Chr. D.S. 1991 p. 243.
[4] C. trav. Bruxelles, 26/01/2021, R.G. 2017/AB/1.015, consultable sur terralaboris.be

En l'espèce :

1. Le samedi 27/02/2016, D V , collègue du demandeur, a informé P R du fait qu'il avait été contacté par la police de Liège suite à une plainte déposée par J K . D V raconte avoir été témoin du fait que le demandeur a pulvérisé du produit ZIP KICKER dans une douche avant que J K n'arrive. Il signale que le demandeur mettrait une mauvaise ambiance dans l'équipe.

Le lundi 29/02/2016, K a été entendu par R . Il se plaint du fait que sa douche est de plus en plus froide suite à des interventions du demandeur mais également du fait qu'une odeur de produit planait dans la douche. Sur ce fait, V lui a dit qu'un produit avait été pulvérisé avant sa venue. Il a déposé plainte à la police pour ces faits le 26/02/2016 (cf. dossier de l'auditorat).

Le jeudi 03/03/2016, B est entendu par M. Rl M. J. et Mme C . Le demandeur reconnait les faits mais les minimise : l'arrivé d'eau chaude du robinet a été « légèrement » fermé tandis qu'il a pulvérisé un peu d'accélérateur pour colle dans la douche : il s'agit de « blagues ».

Le lundi 07/03/2016, il est procédé à l'audition des autres collègues du demandeur. Il ressort de ces auditions qu'il règne une ambiance particulière entre tous les ouvriers, qui font état de tensions, de menaces et de bagarres, sans que le coupable ou les coupables puissent réellement être identifiés compte tenu des versions divergentes.

Le mercredi 09/03/2016, le demandeur est licencié pour motif grave.

2. La chronologie de ces entrevues ne saurait être utilement contestés.

Le Tribunal considère que l'employeur a légitiment pu attendre les dernières auditions qui ont toutes eu lieu en date du 07/03/2016 afin, après avoir entendu la version de K contredite par le demandeur, d'acquérir une certitude suffisante à l'égard de l'autre partie et de la justice quant aux faits reprochés et aux circonstances qui l'entourent.

Ce n'est donc que le 07/03/2016 que le délai de trois jours prend cours à partir du moment où l'employeur a pu prendre une décision en connaissance de cause.

C'est à bon droit, au vu de la jurisprudence rappelée ci-avant, que l'employeur a attendu le résultat de ces entrevues avant de se prononcer sur le fondement des faits reprochés.

Le point de départ du délai est donc le 07/03/2016. Le licenciement ayant été notifié le 9/03/2016, le délai de trois jours prévu par l'article 35 est respecté.

A.2- Quant au pouvoir de licencier :

En droit :

Il est de jurisprudence constante que l'employeur peut valablement déléguer son pouvoir de licenciement à un tiers soit en vertu d'un mandat express, soit en vertu d'un mandat tacite.

Pour la Cour de Cassation[5], si le travailleur s'abstient d'exiger la production du mandat, et qu'il ne se présente plus au travail, «*comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci*».

Si le délai raisonnable n'a pas été défini, la Cour du travail de Mons estime que n'est pas intervenue dans ce délai, la contestation d'un travailleur, licencié pour motif grave, qui ne s'est plus présenté au travail à partir du 12 juin et n'a mis en cause la validité du congé que par lettre de son conseil du 31 juillet, le premier courrier de son organisation syndicale du 2 juillet étant muet sur ce point [6].

L'employeur peut par ailleurs ratifier à postériori la décision d'une personne sans pouvoir de licencier[7].

Dans son arrêt du 07/12/2009, la Cour de travail de Liège[8] rappelle que :

*« **2.1.- L'excès de pouvoir***
(...) C'est à bon droit que les premiers juges décident que le congé donné à M. E.T , d'autant qu'il s'agissait d'un licenciement pour motif grave, « ne peut être considéré comme un acte ressortissant à la notion de gestion journalière».

En effet, constituent des actes de gestion journalière « ceux qui sont commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, tant en raison de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompte solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même » (Cass., 17 sept. 1968, Pas., 1969, I, 61 ;Cass., 21 févr. 2000, J.T.T., 2000, p. 300).

C'est ainsi que « le recrutement et le licenciement du personnel peu qualifié (...) sont en général considérés comme des actes de gestion journalière», tandis que «le recrutement et le licenciement du personnel hautement qualifié (...) ne sont pas considérés, quant à eux, comme des actes de gestion journalière» (B. Tielleman, L'administrateur des sociétés, La Charte, 2005, pp. 664-665).

---

[5] Cass., 6/02/ 2006, Pas., 2006, I, p. 307
[6] C. trav. Mons, 13 novembre 2012, J.L.M.B., 2013, p. 1222
[7] cfr en ce sens C.T. Liège, 13/03/1989, J.L.M.B., 1989, p.768
[8] CT Liège, 7/12/2009, RG 36000/08 sur www.juportal.be

Dans la présente cause, au sein d'une jeune société au personnel encore réduit, le licenciement de M. E. T., directeur commercial chargé de l'importante fonction définie en l'annexe à son contrat de travail, sortait effectivement des limites de la gestion journalière ».

En l'espèce :

La lettre de licenciement est signée pour l'asbl « Education et culture St Benoit St Servais » par R , Directeur des infrastructures.

Il ressort de l'extrait des statuts en vigueur au moment du licenciement soit ceux déposés au Greffe le 21/12/2015, que le C.A a délégué l'engagement du personnel à l'administratrice déléguée à la gestion journalière et à « *R , économe-directeur des infrastructures, (...) avec l'accord de l'administratrice déléguée : le pouvoir d'engagement temporaire ou définitif du personnel employé ou ouvrier* ».

Le dénommé R avait donc bien le pouvoir de licencier de par les statuts « *avec l'accord de l'administratrice* ». Cette dernière (M. C) était présente aux dernières entrevues dont celle de R et a donc participé à la décision ce qui a été confirmé par le P.V. de la réunion du C.A. du 17/03/2016.

Ce P.V. indique : « *B a été licencié pour faute grave (...). La décision a été prise par B. J. , M. C et P. R (...) après avoir entendu tous les ouvriers* ».

Enfin, le licenciement d'un ouvrier peu qualifié ressort bien du pouvoir d'un délégué à la gestion journalière comme rappelé par la Cour du Travail de Liège en 2009.

Au surplus, le Tribunal relève que le demandeur a contesté le pouvoir de licencier de R plus de 11 mois après son licenciement lors de l'introduction de son recours. Néanmoins, le courrier de contestation du licenciement adressé par son précédent conseil en date du 09/06/2016 ne fait absolument pas état d'un défaut de pouvoir actuellement invoqué. Il est manifeste, aux yeux du Tribunal, que le délai raisonnable pour contester l'existence du mandat, a été largement dépassé (cf. jurisprudence de la Cour du travail de Mons cité ci-avant).

Le licenciement intervenu est régulier en la forme.

A.3- Quant au fond :

En droit :

1. Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :
- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité.

Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles[9], le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute[10].

En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction[11].

2. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

L'article 871 du Code judiciaire prévoit cependant que toutes les parties ont l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve.

Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit et peut se déduire d'un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes.

En l'espèce :

1. Par sa lettre de licenciement, l'ex-employeur reproche au demandeur d'une part d'être « *Début février, (...) intervenu sur l'arrivée d'eau chaude lorsque Monsieur K prenait sa douche, de sorte que ce dernier aurait dû prendre des douches froides* » et d'autre part, d'avoir « *alors que Monsieur K prenait à nouveau sa douche, (...) pulvérisé à l'intérieur de celle-ci un produit toxique et inflammable, qui répandait en outre une mauvaise odeur* ».

[9] Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.
[10] Cfr à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales,* sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis ,Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.
[11] H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

Ces faits ne sont pas contestés par le demandeur qui les minimise : il a « *légèrement* » diminué l'arrivée d'eau chaude tandis qu'il a pulvérisé « *un tout petit peu* » de produit accélérateur de colle. Pour lui, il s'agit de « *blagues entre collègues* ».

Selon la Cour de cassation[12] « *la notion de faute n'est pas limitée par (l'article 35) aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent ou avisé* ».

Le Tribunal considère que les deux faits reprochés sont manifestement des erreurs de conduite qu'un travailleur prudent et avisé ne commettrait pas même à titre de blague.

La faute dans le chef du demandeur est établie.

Le Tribunal n'aura pas égard aux autres faits vagues et imprécis évoqués dans l'acte de licenciement (se moquer d'un stagiaire, avoir laissé trainer ses outils, refus de travail, etc...).

2. En ce qui concerne la gravité intrinsèque de la faute, le Tribunal considère que diminuer l'arrivé d'eau est préjudiciable au bien-être du travailleur victime de cette « coupure » et que le fait d'avoir vaporiser de l'accélérateur de colle aurait pu entrainer des problème de santé au niveau respiratoire ou cutané dans le chef du travailleur qui prenait sa douche.

Le caractère intrinsèquement grave de la faute est ainsi démontré.

3. La faute grave est-elle constitutive de motif grave au sens de la loi ? Autrement dit, la faute est-elle d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre parties?

Selon la jurisprudence, le juge apprécie de manière souveraine la gravité du fait invoqué comme motif grave en tenant compte du fait reproché au travailleur accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer ou non le caractère d'un motif grave de rupture du contrat [13].

Le Tribunal relève que le demandeur a travaillé durant plus de quatre ans sans jamais faire l'objet d'un seul avertissement de quelque nature que ce soit.

Selon le rapport même du C.A. de la partie défenderesse du 17/03/2016, l'équipe à laquelle appartenait le demandeur présentait un manque de gestion flagrant du contremaitre. Il ne pourra être fait grief au demandeur de ne pas connaitre les limites de la « blague » dans un tel contexte où personne n'agit ou ne donne de directive laissant une situation se « pourrir » lentement.

---

[12] Cass., 26 mai 2006, Pas., 2006, p. 1513 et J.T.T., 2006, p. 404

[13] Voir DECKERS, H et MORTIER, A, Le licenciement pour motif grave, Wolters Kluwer Belgium, 2020, p.18.

Le demandeur, comme ses collègues, est un ouvrier-homme à tout faire sans aucune qualification ni diplôme, à qui il ne saurait être reproché de ne pas avoir compris seul jusqu'où il ne pouvait pas aller avec son « sens de l'humour ». La réaction de K est par ailleurs illustrative de ce contexte de manque éducationnel puisque clairement disproportionnée : déposer plainte à la police sans en référer au préalable à son employeur ou au S.E.P.P.T. afin de trouver des solutions n'est pas la plus constructive des attitudes. La conduite que l'on peut attendre d'un ouvrier sans qualification n'est pas la même que celle d'un cadre bancaire par exemple [14].

Ce n'est que suite à l'entrevue du 03/03/2016 qu'il a été rappelé au demandeur l'attitude attendue soit une relation de travail normale : ce dernier a indiqué avoir compris et précisé « *ne plus faire* » à l'avenir « *de blagues à Jean* » (pièce 9 du dossier de la défenderesse).

En conclusion, le Tribunal juge, au vu de ces éléments examinés in concreto, que le degré de gravité de la faute, requis pour être en présence d'un motif grave, n'est pas atteint.

Le dossier de l'auditorat du travail constitué de la seule audition de K n'est pas de nature à apporter un éclairage différent sur cette appréciation.

Le licenciement pour motif grave est irrégulier quant au fond.

4. En l'absence de motif grave, une indemnité compensatoire de préavis est due au demandeur.

Le montant postulé à ce titre par le demandeur en terme de conclusions soit 7.358,67 € n'est pas contesté par l'ASBL Education et Culture St-Benoit-St-Servais.

La partie défenderesse sera donc condamné à verser au demandeur la somme de 7.358,67 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

B- <u>Le prorata de la prime de fin d'année 2016</u>

Le demandeur postule pour l'année 2016 un montant de 310,42 € brut.

La Convention collective de travail du 24/09/2008 concernant les conditions de salaires et de travail des établissements et internats de l'enseignement libre subsidiés par la Communauté française prévoit :
« *Art. 7 - Les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui peuvent faire valoir des prestations réelles ou y assimilées pendant la période de référence ont droit à une prime de fin d'année dont le montant est fixé à 2,5 fois le salaire hebdomadaire normal du mois de décembre de la période de référence. (...)*

[14] En ce sens T.T Charleroi, 6/04/1992, JLMB 1994, p.1441.

Art. 8 - § 1er . (...)
§ 2. Si le travailleur ne peut pas bénéficier de la totalité de la prime dans le cadre de prestations de travail complètes, parce qu'il a été engagé ou a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime est fixé au prorata des prestations effectuées ou y assimilées pendant la période de référence. La prime est payée lors du départ sur la base du salaire en vigueur à ce moment-là.

Art. 9 - Les travailleurs licenciés pour motifs graves ou n'ayant effectué des prestations pendant la période de référence qu'en période d'essai n'ont pas droit à la prime de fin d'année ».

Le motif grave ayant été invalidé par le Tribunal, l'article 9 n'est plus d'application.

La prime de fin d'année au prorata est due et sera calculée comme suit :
- 2,5 x 10,1441 € x 37h (cfr avenant au contrat)= 938,33 € ;
- 938,33 € x 69/365 jours= **177, 38 € brut**.

C- Le licenciement manifestement déraisonnable :

En droit :

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise :*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*
En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.
Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

E- Dommages et intérêts pour défaut d'« outplacement »

Le demandeur en son dispositif, postule à la condamnation de la défenderesse à lui verser l'équivalent de 4 semaines de rémunération correspondant à la valeur de l'outplacement soit 1.731,45 € et à titre subsidiaire à la condamnation de l'asbl à lui proposer une mesure de reclassement sous peine d'astreinte de 100,00 € par jour.

La Cour du travail de Bruxelles [16] a décidé : « *La Cour, qui rappelle que le fait que le licenciement pour motif grave soit invalidé n'implique pas que l'absence d'offre d'outplacement soit automatiquement fautive (C.T. Mons, 3ème ch., 11 juillet 2012, R.G. 2011/AM/220), relève que non seulement Madame P n'établit pas avoir fait valoir ses droits à l'égard de l'O.N.Em. comme le fait observer pertinemment le Tribunal, mais n'a pas davantage mis son employeur en demeure de lui faire une offre d'outplacement comme elle en avait la possibilité durant une période de neuf mois à l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat (art.7 de la C.C.T. n° 82 du 10 juillet 2002 modifiée par la C.C.T. n°82 bis du 17 juillet 2007)* ».

En l'espèce, en l'absence de tout développement du demandeur sur ce point, il est impossible au Tribunal de constater si le nécessaire a été fait ou non vis à vis de l'ONEm en matière d'outplacement et si une mise en demeure a été faite à l'employeur endéans le délai légal.

En conséquence, le Tribunal déboutera le travailleur de ce chef de demande.

F- Les dépens

L'article 1017 du code judicaire prévoit en son 4ème alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..)* »

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans deux chefs de demande, le Tribunal ordonnera la compensation pure et simple des dépens liquidés par les parties à l'indemnité de procédure pour chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Revu le jugement du 10/07/2018 ;

L'action ayant été dite recevable ;

[16] C.Trav Bruxelles, 20/02/2018, rg : 2015/AB/873, consultable sur terralaboris.be

Condamne l'**ASBL Education et Culture St-Benoit-St-Servais** à payer au demandeur la somme de 7.358,67€ € brute à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 9 mars 2016, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Condamne l'**ASBL Education et Culture St-Benoit-St-Servais** à payer au demandeur la somme de 177,38 € brute à titre de prorata de prime de fin d'année 2016 à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 9 mars 2016, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

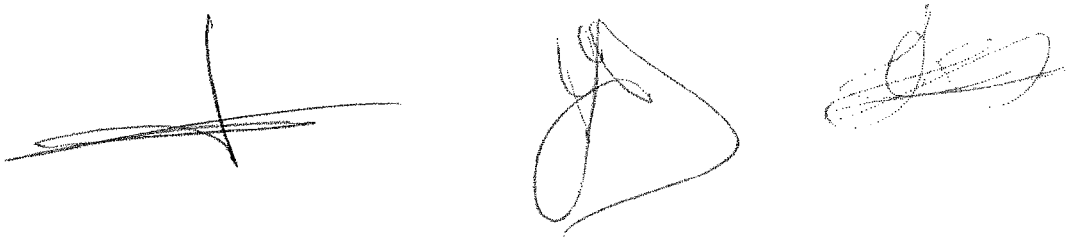
Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VIDIC MICHEL,	Juge, présidant la chambre,
SELBIANI DOMINIQUE,	Juge social employeur,
KRATZ KARL-STEPHANE,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **17/06/2022**
par VIDIC MICHEL, Juge, présidant la chambre, assisté de **MASSART MICHELE,** Greffier,

Le Président, le Juge social et le Greffier,
M. KRATZ s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)