

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

031/05.00

N° S.20.0061.F

X,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, à laquelle succède Maître Gilles Genicot, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

contre

P. M.,

défendeur en cassation,

représenté par Maître Patricia Vanlersberghe, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Colonies, 11, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 5 septembre 2019 par la cour du travail de Liège.

Le 23 septembre 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Quant à la première branche :

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue le 12 février 2014 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'arrêt décide que le licenciement du défendeur est manifestement déraisonnable au motif que, si les « faits retenus par l'employeur pour motiver sa

décision » de licenciement sont réels et si le défendeur « ne démontre pas que le licenciement n'aurait aucun lien avec sa conduite », la demanderesse « se base sur les mêmes faits » commis par le défendeur « pour décider, dans un premier temps, des sanctions disciplinaires puis, après trois mois de poursuite des relations de travail durant lesquels le [défendeur] a accompli correctement ses obligations [et la demanderesse lui a conservé sa confiance], une rupture unilatérale de la relation de travail », sans justifier « raisonnablement [ni] la nécessité d'une réflexion durant trois mois [ni] aucune circonstance nouvelle », que « l'employeur doit prouver la juste proportion de la mesure de licenciement [aux] faits reprochés » en vue de démontrer, « outre [la] liaison [des faits] avec l'aptitude ou la conduite du travailleur [...], un lien causal entre [eux] et le licenciement », que la décision de rompre le contrat de travail est disproportionnée et qu'elle est déraisonnable en raison, « non [...] des motifs [en soi], mais [...] du processus même de la rupture [qui] démontre une proportionnalité insuffisante entre les motifs et le licenciement ».

Par ces énonciations, l'arrêt donne à connaître que les faits invoqués par la demanderesse comme motifs du licenciement sont prouvés et liés à l'aptitude ou la conduite du défendeur mais que l'enchaînement de ses décisions montre une disproportion entre ces faits et le licenciement telle que les premiers n'ont pas pu causer le dernier.

En prenant en considération, non seulement les faits reprochés, mais également la chronologie des événements ayant conduit au licenciement pour apprécier si celui-ci 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 n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, l'arrêt fait une exacte application de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

Quant à la troisième branche :

L'abus du droit de licencier oblige celui qui le commet à réparer le dommage qui en résulte, qui est distinct du dommage matériel et moral résultant du licenciement proprement dit réparé par l'indemnité de préavis.

En vertu de l'article 9, §§ 1^{er} et 2, de la convention collective de travail n° 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération.

L'article 9, § 3, dispose que l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

L'indemnité prévue par cet article 9 répare forfaitairement le dommage matériel et moral résultant du licenciement manifestement déraisonnable, qui est distinct du dommage matériel et moral résultant du licenciement proprement dit réparé par l'indemnité de préavis.

Lorsque le licenciement est manifestement déraisonnable et constitue un abus de droit en raison des mêmes faits et appréciations, les indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et pour abus du droit de licencier réparent le même dommage et ne se cumulent pas.

L'arrêt constate que le défendeur « est confronté à plusieurs problèmes de santé », qu'il a été, « d'abord, sanctionné disciplinairement, [le 2 avril 2015, par] une mise à pied d'une durée d'un jour le 10 avril », que la demanderesse l'a informé qu'« il s'agissait d'un ultime avertissement et mesure avant une rupture des relations contractuelles pour faute grave », que, le 13 avril 2015, ayant découvert que les manquements passés avaient été fréquents, elle a sanctionné le défendeur en outre de « deux mises à pied de cinq jours, du 18 au 22 avril [...] et les 7, 8, 9, 10 et 15 mai », que, le 28 avril 2015, le défendeur a présenté des excuses, s'est engagé à se corriger et a contesté la proportionnalité de la sanction compte tenu de cet engagement et de sa santé, qu'« ensuite, trois mois plus tard et pour les mêmes motifs », le 1^{er} juillet 2015, la demanderesse l'a licencié avec

préavis en raison des faits « pour lesquels il avait été averti ou disciplinairement sanctionné ».

L'arrêt considère que les faits sont réels, que le défendeur les a reconnus et a également reconnu que le contexte médical ne les excuse pas, que, toutefois, des « anomalies [sont] constatées dans le processus de licenciement », que, d'abord, la demanderesse « n'a pas pris [la] décision [de licencier], choisissant au contraire le maintien de la relation de travail », que le défendeur « a été confirmé dans une poursuite des activités [qu'il exerçait], ce qui laisse logiquement croire à une stabilité professionnelle pour autant qu'il démontre la réalité de ses bonnes résolutions », que, « en acceptant qu'il demeure occupé les mois d'avril, de mai et de juin 2015 », la demanderesse a créé « nécessairement [la] confiance » du défendeur, qu'« entre le 2 avril 2015 et le 1^{er} juillet 2015, [elle] n'a plus constaté aucune défaillance ou faute » et « aucun grief [n'a émaillé] les relations professionnelles », que, ensuite, la demanderesse a pris la décision de licencier alors que le respect et les égards qu'elle doit au défendeur exigeaient que la « réaction positive [de ce dernier] ne soit pas [laissée] sans réponse [...] et, davantage encore, qu'il ne soit pas induit en erreur sur son avenir professionnel », que cette « chronologie » est « anachronique » et que le « temps de réflexion » invoqué par la demanderesse pour la justifier n'est « nullement circonstancié » ; il en déduit que la demanderesse est « responsable d'un manque de prudence et d'une légèreté blâmable » et « n'a pas agi en employeur normalement prudent et diligent ».

Après ces constatations et considérations, l'arrêt condamne la demanderesse à payer au défendeur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, pour les motifs exposés en réponse à la première branche du moyen.

Il la condamne en outre à payer une indemnité évaluée en équité à 5 000 euros pour abus du droit de licencier, soit une violation de l'obligation de respect et d'égards au travailleur découlant de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi conformément à l'article 1134 de l'ancien Code civil, pour, d'une part, avoir sanctionné « sévèrement [le défendeur] à deux reprises par [des] mises à pied [et l'avoir licencié] ensuite sur la base des mêmes faits, trois mois plus tard, après [avoir] bénéficié de prestations de travail assumées par [le défendeur] selon son engagement de s'améliorer, malgré ses problèmes de santé », d'autre part, l'avoir

licencié sans nouvelle audition, laquelle n'est « pas en général une obligation », mais était nécessaire pour permettre à la demanderesse de « corriger l'impression laissée erronément par l'entretien du 2 avril en explicitant les motifs de sa décision de rupture du 1^{er} juillet 2015 [ajoutée aux] sanctions disciplinaires pour les mêmes faits », « d'autant [que le défendeur avait veillé] à corriger son comportement », et énonce que ces deux motifs, « en tout état de cause [le] premier », ont causé au défendeur un dommage « d'ordre moral [distinct] des conséquences de la rupture du contrat de travail ».

Il ressort de ces énonciations que les motifs de l'arrêt relatifs à l'absence d'audition ne constatent pas une faute supplémentaire et distincte de la succession anormale des décisions de la demanderesse, mais le fait que cette anomalie n'a pas été atténuée par une audition.

Il ressort de l'ensemble des énonciations précitées que l'arrêt qualifie le licenciement de manifestement déraisonnable et d'abusif en raison des mêmes faits et appréciations, et alloue l'indemnité pour abus du droit de licencier en réparation du dommage moral causé par ces circonstances, soit un dommage réparé par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'arrêt ne justifie pas légalement sa décision d'allouer, outre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant au minimum à trois semaines et au maximum à dix-sept semaines de rémunération, cette indemnité pour abus du droit de licencier, de 5 000 euros.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Et il n'y a pas lieu d'examiner la deuxième branche du moyen, qui ne saurait entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il condamne la demanderesse au paiement au défendeur d'un montant de 5 000 euros, évalué *ex aequo et bono*, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, augmenté des intérêts, et qu'il statue sur les dépens ;

Rejette le pourvoi pour le surplus ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, le président de section Mireille Delange, les conseillers Bruno Lietaert, Eva Van Hoorde et Marie-Noëlle Borlée, et prononcé en audience publique du douze octobre deux mille vingt-six par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M.-N. Borlée

E. Van Hoorde

B. Lietaert

M. Delange

E. de Formanoir

Requête

REQUETE EN CASSATION

Pour : X,

5

demanderesse,

assistée et représentée par Me Jacqueline Oosterbosch, avocate à la Cour de
cassation, dont le cabinet est établi à 4020 Liège, rue de Chaudfontaine, 11,

10

où il est fait élection de domicile,

Contre : M. P. M.,

Défendeur.

15

A Mesdames et Messieurs les Premier Président, Présidents et Conseillers
composant la Cour de cassation,

Mesdames, Messieurs,

20

La demanderesse a l'honneur de déférer à votre censure l'arrêt prononcé
contradictoirement entre les parties par la cour du travail de Liège (division
Namur) le 5 septembre 2019 (R.G. n° 2018/AN/95).

25 2^{ème} feuillet

Les faits et antécédents de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard, peuvent être ainsi brièvement résumés.

30 Le défendeur a été engagé en 1993 par le précédent exploitant [...]. Il fut employé par la demanderesse en qualité d'employé [...] à partir de 2004.

En 2005, 2007 et 2009, il fut l'objet d'avertissements et de sanctions (mise à pied de trois jours, suspension d'une journée de salaire) qui ne furent pas
35 contestés.

Entre le 1^{er} avril 2014 et le 30 juin 2015, les prestations de travail furent réduites à quatre cinquièmes temps en raison d'un congé parental accordé.

40 Par courrier du 2 avril 2015, la demanderesse a informé le défendeur qu'elle avait constaté des manquements à la procédure élémentaire du travail de [...] et divers manquements au règlement de travail pendant les prestations du 29 mars 2015. Le même courrier infligeait au défendeur une mise à pied de cinq jours ouvrables sans rémunération les 18, 19, 20, 21 et 22 avril 2015 et l'informait que
45 ce courrier "constitue l'ultime avertissement et la toute dernière mesure" et que si de tels faits devaient se reproduire la société n'aurait "pas d'autre choix que de vous licencier pour faute grave". Le même 2 avril, le défendeur fut entendu en présence de son délégué syndical. La sanction n'a pas été contestée, les erreurs étant reconnues. Seule la durée de celles-ci a été contestée par le délégué syndical
50 lors de l'audition.

Par courrier du 13 avril 2015, la demanderesse confirma la sanction, relata l'audition du 2 avril, le visionnage des images vidéo (de la journée du 29 mars) et

- 55 les remarques qui auraient été émises par le défendeur. Elle ajoutait avoir visionné le travail du 28 mars 2015, constaté de nouveaux manquements et que le défendeur fut à nouveau entendu en présence de son délégué syndical et avait reconnu avoir commis une erreur. Enfin, elle relatait avoir vérifié la qualité du travail du défendeur durant les journées des 17, 20, 21, 22 et 25 mars et constaté
- 60 les mêmes manquements, et décidait d'infliger "une mise à pied de cinq jours ouvrables, sans rémunération, à la suite de (la) reprise de travail les 7, 8, 9, 10 et 15 mai 2015".

COPIE NON CORRIGÉE

3^{ème} feuillet

65

Le 28 avril 2015, le défendeur adressa un courriel par lequel il présentait ses excuses, faisant valoir que la sanction d'une mise à pied de cinq jours était disproportionnée et invoquant son engagement à se corriger, ses problèmes de santé, des contraintes organisationnelles au sein du cabinet et le stress lié au travail de [...] confronté à une clientèle parfois agressive.

70

Le 1^{er} juillet 2015, la demanderesse notifia au défendeur son licenciement moyennant un préavis d'une durée de vingt mois et dix semaines prenant cours le 6 juillet 2015.

75

Le défendeur ayant demandé la communication des motifs, la demanderesse lui précisa le 11 septembre 2015 que la décision "est motivée par votre attitude inacceptable au travail, en particulier votre manque de professionnalisme, votre conduite inappropriée, vos retards répétés, votre absence totale de volonté d'amélioration". Ce courrier se référait aux événements ayant donné lieu aux avertissements et sanctions en décembre 2005, octobre 2006, septembre 2007, septembre 2009 et mars et avril 2015.

80

Le défendeur saisit le tribunal du travail de Liège (division Namur), postulant la condamnation de la demanderesse au paiement de l'indemnité visée à la CCT n° 64 instituant un droit au congé parental et de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, une indemnité équivalant à dix-sept semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable et un euro provisionnel "pour toutes sommes qui resteraient dues".

85

90

Par jugement du 27 février 2018, le tribunal du travail débouta le défendeur de sa demande d'indemnité fondée sur la CCT n° 64, condamna la demanderesse à une indemnité égale à quinze semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable, et dit non fondées la demande de dommages et

- 95 intérêts pour licenciement abusif et celle visant la condamnation à un euro provisionnel pour toutes sommes qui resteraient dues.

La demanderesse a interjeté appel de cette décision et le défendeur a formé un appel incident.

COPIE NON CORRIGÉE

4^{ème} feuillet

Par l'arrêt attaqué, la cour du travail confirme le jugement entrepris en tant qu'il a débouté le défendeur de l'indemnité de protection liée au congé parental, a
105 condamné la demanderesse à quinze semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, a débouté le défendeur de sa demande visant à la condamnation de la demanderesse à un euro provisionnel "pour toutes sommes qui resteraient dues" et a compensé les dépens de première instance. Elle réforme le jugement en tant qu'il a rejeté la demande d'indemnité
110 pour licenciement abusif, condamne à ce titre la demanderesse au paiement de 5.000 € majorés des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} juillet 2015, et compense les dépens d'appel.

A l'encontre de cet arrêt, la demanderesse a l'honneur de faire valoir le
115 moyen de cassation suivant.

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Dispositions violées

120

- les articles 8 et 9 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 conclue au sein du Conseil national du Travail concernant la motivation du licenciement (ci-après "CCT n° 109"), rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014,
- 125 - pour autant que de besoin, l'article 1134, alinéa 3, du Code civil et le principe général du droit de l'interdiction de l'abus de droit.

5^{ème} feuillet

130

Décision critiquée

135

L'arrêt attaqué condamne la demanderesse à la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts à dater de la rupture des relations contractuelles, à savoir le 1^{er} juillet 2015, et, par confirmation du jugement entrepris, la condamne à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 14.166, 38 €, à majorer des intérêts, pour tous ses motifs réputés ici intégralement reproduits et, spécialement, pour les motifs que :

140

"6.2. L'examen des faits"**6.2.1. La réalité des faits retenus par l'employeur pour motiver sa décision de rupture du contrat de travail**

145

D'une façon générale, ainsi que la cour le met en évidence ci-dessus, l'employeur appelant a constaté plusieurs faits qui ne furent pas contestés par (le défendeur), lorsque cela lui fut reproché par son employeur qui réserva suite aux manquements et aux fautes commises sur une longue période entre 2005 et 2009, puis 2015.

150

Les moyens et les arguments du travailleur posent la question du degré d'imputabilité de certains manquements, en raison de faits similaires non sanctionnés pour d'autres travailleurs.

155

Cette question est aussi posée en relation, d'abord avec un contexte médical dont (le demandeur) reconnut cependant lui-même qu'il n'excusait pas des faits de «nonchalance et de démotivation» (sic), et ensuite de sa volonté d'amendement, en dépit d'une mauvaise organisation interne [...].

En outre, (le défendeur) conteste le cumul de la rupture du contrat de travail avec des sanctions disciplinaires préalables, qu'il a subies ensuite de

procédures initiées par l'employeur, sans que son droit à la contradiction fut respecté, bien qu'il fut reçu avec son délégué syndical.

- 160 *Le déni et les contestations soutenus par le travailleur devant le tribunal puis devant la cour demeurent pour l'essentiel empreints de confusions, d'approximations, et d'appréciations personnelles se substituant à la compétence de l'employeur.*

COPIE NON CORRIGÉE

165

6^{ème} feuillet

Cette contradiction soutenue par (le défendeur) repose sur des allégations, des attestations et une certaine banalisation qui ne peuvent contrarier la portée des faits dont la preuve est objectivement rapportée à suffisance par l'employeur. Il faut toutefois reconnaître que sur un seul point, l'employeur ne démontre pas la fréquence des retards qu'il allègue, sauf trois retards en mars et en avril 2015.

Pour les faits sur lesquels il fut entendu, (le défendeur) les a reconnus en présence de son délégué syndical qui l'assistait. Ni celui-ci, ni (le défendeur) n'ont fait corriger la teneur du procès-verbal qui fut dressé. Il faut d'ailleurs observer que (le défendeur) soutient à tort que ce procès-verbal ne renseignerait pas ses observations, en tout cas certaines.

La pertinence des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (du défendeur) sont invalidées par la réalité des faits et par sa reconnaissance de ceux-ci, ce qui ne permet pas de constater que la décision de licencier le travailleur reposerait sur des motifs abusivement qualifiés de «fallacieux» (sic).

Il est par contre exact que (le défendeur) et son délégué syndical contestèrent l'ampleur de la sanction.

Il s'excusa et s'engagea à remédier à ses carences.

Deux conclusions s'imposent.

La première est qu'il y eut à plusieurs reprises un comportement contraire aux règles s'imposant à un employé [...], soit vu la transgression par celui-ci des modes opératoires exigés pour [...], soit par sa désinvolture et ses comportements contrariant l'organisation du travail et le devoir d'un accueil adéquatement amène de la clientèle.

L'ancienneté de certains faits relevés par l'employeur corrobore la récurrence et/ou la résurgence régulière de comportements déjà constatés en 2005, en 2006, en 2007, en 2009 et encore en 2015 qui eurent dû être corrigés,

195 *d'autant qu'ils furent sanctionnés par plusieurs mesures disciplinaires non contestées.*

Le jugement doit être confirmé sur ce point, car (le défendeur) ne démontre pas que le licenciement n'aurait aucun lien avec sa conduite.

La seconde conclusion concerne le processus du licenciement.

200

COPIE NON CORRIGÉE

7^{ème} feuillet

6.2.2. La réalité d'anomalies constatées dans le processus du licenciement

205 *Vu les manquements relevés, en particulier les nombreux faits récurrents constatés en mars et en avril 2015, l'employeur devait gérer ceux-ci sur la base des prérogatives patronales.*

Cela est en effet raisonnablement diligent, la (demanderesse) faisant observer la dégradation considérable en mars 2015.

210 *Sur cette base, l'employeur notifia le 2 avril 2015 la mesure disciplinaire d'une mise à pied de 5 jours, en avertissant (le défendeur) qu'il s'agissait d'un ultime avertissement et mesure, avant une rupture des relations contractuelles pour faute grave.*

215 *Après avoir vérifié la fréquente répétition des manquements professionnels (du défendeur), sur la base des images capturées par la vidéo surveillance durant les heures de travail des 17,20,21,22 et 25 mars 2018, l'employeur rappela qu'il ne pouvait plus accepter de manquements, ainsi qu'il l'avait précisé le 2 avril.*

Devant contredire l'argumentation du travailleur selon qui ses défaillances étaient exceptionnelles, il se serait vu à nouveau sanctionné par une nouvelle mise à pied de cinq jours non rémunérés.

220 *Alors qu'au cours de cette période de mars et d'avril 2015, le travailleur fut entendu en présence de son délégué syndical, et qu'au total trois sanctions disciplinaires furent successivement prises à son endroit, outre un avertissement de congédiement pour faute grave.*

225 *L'employeur n'a pas pris cette décision, choisissant au contraire le maintien de la relation de travail.*

230 *Il est exact de constater que (le défendeur) eut la probité de reconnaître ses manquements, de s'en excuser et de vouloir s'amender, ce qui semble s'être vérifié au cours du deuxième trimestre 2015, plus précisément entre le 2 avril 2015 et le 1^{er} juillet 2015. En effet, (la demanderesse) n'a plus constaté aucune défaillance et/ou faute. Elle ne l'allègue d'ailleurs pas.*

235 *Le respect par l'employeur des égards dus à son travailleur exigeait que celui-ci ne soit pas laissé sans réponse à sa réaction positive, et davantage encore qu'il ne soit pas induit en erreur sur son avenir professionnel, puisque l'acceptation par l'employeur d'une poursuite des relations contractuelles créa nécessairement une fausse confiance dans le chef du travailleur.*

L'argument de la perte de confiance de l'employeur n'a qu'une indication très relative : au contraire, il persista à faire confiance à son travailleur.

8^{ème} feuillet

240

L'employeur est donc responsable d'un manque de prudence et d'une légèreté blâmable lorsqu'il prit la décision de rompre le contrat.

245 *En effet, après avoir été disciplinairement durement sanctionné, (le défendeur) a été confirmé dans une poursuite de ses activités de [...], ce qui lui laisse logiquement croire à une stabilité professionnelle, pour autant qu'il démontre la réalité de ses bonnes résolutions. Or à cet égard, rien ne renseigne le contraire pour la période postérieure au 29 mars 2015, correspondant au dernier jour durant lequel des manquements furent constatés.*

250 *La (demanderesse) n'a pas agi en employeur normalement prudent et diligent, en acceptant que (le défendeur) demeure occupé les mois d'avril, de mai et de juin 2015, sans qu'aucun nouveau grief n'émaille les relations professionnelles, puis en décidant de le licencier, sur la base des mêmes faits que ceux sanctionnés disciplinairement.*

255 *Bien que cet employeur ait respecté l'article 5 de la C.C.T. n° 109 en renseignant dans le délai légal, et avec une précision suffisante les motifs concrets du licenciement, (le défendeur) a pu se méprendre sur les circonstances fautives retenues par l'employeur, vu la sanction dont il avait déjà fait l'objet.*

260 *Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ne paraissent pas sauvegardées par le licenciement.*

A défaut d'explication sur cette chronologie «anachronique» – hormis «un temps de réflexion» nullement circonstancié, le licenciement n'est ni raisonnable, ni pertinent, en sorte que (le défendeur) demande à bon droit par son appel incident, que la (demanderesse) soit condamnée à une indemnité pour

265 *licenciement manifestement déraisonnable.*

Il demande que l'indemnité soit calculée sur la base de 17 semaines de rémunération. Ce montant fait l'objet de son appel incident.

(...)

270 *Enfin, (le défendeur) a formé un appel incident en raison du licenciement qu'il qualifie d'abusif.*

Ces (...) objets de son appel incident font l'objet des analyses en droit qui suivent.

COPIE NON CORRIGÉE

275

6.3. Examen en droit**6.3.1. Quant à la convention collective de travail n ° 109 relativement au caractère raisonnable ou déraisonnable de la décision de rupture, faisant l'objet de l'appel principal et de l'appel incident**

280 *Ainsi que le mettent en évidence les conclusions (du défendeur), un licenciement est raisonnable s'il se fonde sur des motifs valables, soit liés à une attitude ayant une incidence négative sur l'organisation du travail, soit liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en sorte qu'un employeur normalement prudent et diligent déciderait, dans les mêmes circonstances de fait, de procéder au licenciement.*

285 *L'employeur appelant se base sur les mêmes faits pour décider dans un premier temps des sanctions disciplinaires, puis après trois mois de poursuite des relations de travail durant lequel le travailleur a accompli correctement ses obligations, une rupture unilatérale de la relation de travail.*

290 *Deux mesures sont donc décidées, avec l'anomalie complémentaire d'un décalage de trois mois entre celles-ci, durant lesquels l'employeur conserva sa confiance au travailleur.*

Il faut en effet bien distinguer l'objet d'une sanction disciplinaire consistant à veiller au bon ordonnancement des comportements au sein de l'entreprise, et celui d'un licenciement qui est une résiliation de la relation de travail.

295 *L'employeur doit prouver la juste proportion de la mesure de licenciement vu les faits reprochés : outre leur liaison avec l'aptitude et/ou la conduite du travailleur, il faut aussi prouver un lien causal entre ces faits et le licenciement.*

300 *Il y a donc un critère de proportionnalité à vérifier entre motifs et décision de rupture.*

305 *En l'espèce, la disproportion de la décision de rupture unilatérale du contrat de travail est démontrée par (le défendeur), puisque celui-ci bénéficia de la confiance de son employeur durant trois mois, après qu'il fut sanctionné pour des faits identiques à ceux retenus à nouveau le 1^{er} juillet 2015 pour le*
licencier, sans que l'employeur ne justifie raisonnablement la nécessité d'une
réflexion durant trois mois. En effet, après avoir été averti et puni, (le
défendeur) put poursuivre ses activités, sans qu'aucun grief ne lui soit plus
adressé. L'employeur ne justifie d'aucune circonstance nouvelle qui établirait
que (le défendeur) n'ait pas respecté son engagement de se corriger.

310

10^{ème} feuillet

315 *Le jugement doit être confirmé en cela qu'il a jugé que la décision de rupture était déraisonnable, non pas en raison des motifs, mais en raison du processus même de la rupture lequel démontre une proportionnalité insuffisante entre motifs et licenciement.*

Concernant l'indemnité pour le licenciement manifestement déraisonnable (du défendeur), celui-ci demande une condamnation de la (demanderesse), calculée sur la base de 17 semaines de rémunération.

320 *Il y a cependant lieu de confirmer le calcul de celle-ci sur la base de 15 semaines telle que jugée par le tribunal.*

325 *En effet, (le défendeur) ne peut soutenir avoir eu une conduite professionnelle irréprochable, en particulier en mars et en avril 2015, alors que vu son ancienneté et les sanctions antérieures, il devait garantir de meilleures prestations.*

La cour confirme donc l'appréciation du tribunal sur le montant de l'indemnité, considérant le caractère aggravant de l'ancienneté du travailleur sur l'appréciation de la gravité des motifs.

(...).

330 6.3.3. Quant à l'abus de droit faisant l'objet de l'appel incident sur la base de
l'article 1134 al. 3 du Code civil, de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, et du
principe d'exécution de bonne foi des conventions

6.3.3.A. Les principes mis adéquatement en évidence par (le défendeur)

335 *En relation avec l'article 1134 du Code civil, il y a abus de droit lorsque ce*
droit est exercé, d'une manière qui dépasse manifestement les limites de
l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée.

Dans le cadre d'une application du droit commun, une indemnisation d'un
abus de droit se raisonne par application de l'article 1134 al. 3 du Code civil,
selon lequel :

340 «Elles [Les conventions] doivent être exécutées de bonne foi.»

Ce droit commun demeure applicable dans le cadre de la rupture du contrat
de travail, qui n'est pas un droit discrétionnaire.

La finalité de ce droit commun ne se confond pas avec l'indemnisation de la
rupture.

345 *Il en résulte que le droit de rompre le contrat de travail est limité par*
l'interdiction d'abuser de son droit, de le détourner de sa finalité intrinsèque,
économique et sociale.

11^{ème} feuillet

350 *La faute commise par l'employeur à l'occasion de la rupture, qui établirait*
un abus de droit, se distingue des indemnités spécifiquement dues par
l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

355 *Cela explique que la règle limitative contenue dans l'article 9 par. 3 de la*
convention collective de travail n° 109 ne s'applique pas à l'indemnisation de
l'abus.

Pour engager la responsabilité de l'employeur, la cour rappelle que le
travailleur doit prouver dans le cadre des circonstances du congé donné, une

360 *faute patronale spécifique, distincte notamment d'une inobservation des délais de préavis.*

Deux indemnités peuvent être cumulées si elles ne réparent pas le même préjudice, et ne trouvent pas leur origine dans la même cause.

Cinq critères sont habituellement distingués :

- 365 ** L'exercice du droit de rompre le contrat de travail dans l'intention de nuire;*
- * L'usage d'un droit sans intérêt ou sans motif légitime;*
- * Le choix par le titulaire d'un droit du mode d'exercice qui, est entre plusieurs manières d'exercer ce droit, le plus dommageable pour autrui, ou le moins conforme*
- 370 *à l'intérêt général;*
- * L'usage d'un droit dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à*
- la charge corrélative d'un tiers. Les inconvénients de l'exercice par l'employeur de*
- 375 *ses prérogatives contractuelles dans son seul intérêt, sont sans commune mesure*
- avec les avantages retirés par l'employeur;*
- * Le détournement du droit de sa finalité économique et sociale.*

380 *Ces critères relèvent des circonstances du licenciement, celles-ci – et non les motifs de la rupture – servant d'assises à l'appel incident (du défendeur), pour que l'employeur appelant soit condamné à une indemnité, pour réparer ex æquo et bono le préjudice résultant de l'abus du droit de licencier.*

La charge de la preuve de la faute, du dommage et du lien causal entre la faute et le dommage incombe (au défendeur).

385

6.34.3.B. Examen des moyens et des arguments des parties relativement aux circonstances du licenciement (du défendeur)
--

390

Quant au premier moyen pris de la transgression de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978

12^{ème} feuillet

395

Le travailleur intimé soutient démontrer la réalité d'un comportement fautif de la (demanderesse), sur la base d'un premier moyen pris de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, en raison de la violation par cet employeur du respect et des égards dus à son travailleur. En conséquence, le contrat n'aurait pas été exécuté de bonne foi.

400

Vu les initiatives prises par l'employeur dès le 2 avril 2015, telles qu'exposées ci-dessus en relation avec la convocation (du défendeur) qui s'est présenté avec son délégué syndical, ce travailleur a été confronté à une initiative disciplinaire de l'employeur, qui a entraîné la sanction d'une mise à pied sévère.

405

Les mesures disciplinaires prises ont été présentées, d'abord dans un courrier adressé le 2 avril 2015, et ensuite dans celui du 13 avril 2015, comme étant les dernières puisqu'aucun autre manquement que ceux constatés ne seraient plus acceptés.

410

Bien qu'il ne fut pas répondu par l'employeur aux excuses et à l'engagement pris par (le défendeur) de s'améliorer, cet employeur a maintenu la relation de travail durant trois mois jusqu'au 1^{er} juillet 2015, sans qu'un quelconque grief ne soit formulé à l'encontre du travail de [...] accompli par ce travailleur, lequel fait valoir des difficultés inhérentes à un état de santé objectivement altéré.

415

En licenciant (le défendeur) dès le 1^{er} juillet 2015, pour des motifs identiques à ceux retenus pour le sanctionner disciplinairement, l'employeur a contredit lui-même la logique du «dernier avertissement», après avoir laissé

croire à une poursuite des relations contractuelles pour autant que ce travailleur s'amenda.

420 *Le prétendu avertissement fut une tromperie si la décision de rupture avait été prise, sinon il s'agirait d'une initiative d'une légèreté coupable de l'employeur si celui-ci tergiversait parce qu'il se serait accordé un «temps de réflexion», ce qu'il ne justifie pas.*

En effet, la décision de rupture du contrat n'a été prise que sur la base des faits antérieurs sanctionnés disciplinairement.

425 *On rappelle que (le défendeur) fut instamment prié de se corriger, ce qu'il fit. Malgré que cela soit objectivement établi, la poursuite logique de la relation de travail n'a pas suivi l'amélioration de son comportement professionnel, après l'avertissement.*

430 *L'employeur ne peut invoquer – ainsi qu'il le fait – l'impossibilité de poursuivre la relation de travail... puisqu'il l'avait permis en connaissance de cause.*

13^{ème} feuillet

435 *C'est un manque d'égard et de respect que de punir sévèrement à deux reprises, par deux mises à pied de 5 jours sans rémunération, un travailleur, pour le licencier ensuite sur la base des mêmes faits trois mois plus tard, après que l'employeur ait bénéficié de prestations de travail, assumées par le travailleur selon son engagement de s'améliorer, malgré ses problèmes de santé.*

440 *Ce premier moyen est fondé.*

Quant au deuxième moyen pris de l'absence d'audition du travailleur

Le deuxième moyen soutenu par le (défendeur) est relatif à l'absence d'audition préalable au licenciement.

445 *En effet, l'entretien du 2 avril 2015 n'a pu qu'induire en erreur (le défendeur): alors qu'un ultime avertissement lui était lancé ensuite de pénalisation disciplinaire, ce travailleur n'a pu qu'être surpris par la confusion d'un entretien disciplinaire annonçant une perspective qui sera ultérieurement contredite, sans autre motif.*

450 *L'exécution de bonne foi de la convention est à nouveau prise fautivement en défaut dans le chef de l'employeur : sans méconnaître le droit de rupture unilatérale sur la base des motifs retenus, la (demanderesse) devait corriger l'impression laissée erronément par l'entretien du 2 avril, en explicitant les motifs de sa décision de rupture du 1^{er} juillet 2015... ajoutant un congédiement à des sanctions disciplinaires pour les mêmes faits.*

455 *Cette nécessaire explicitation eut justifié que le travailleur soit entendu, d'autant qu'il veilla à corriger son comportement ainsi que cela fut logiquement exigé de lui.*

Cette correction eut justifié une audition, bien que celle-ci ne soit pas «en général» une obligation.

460 *En effet, quel est le sens et le contenu du «temps de réflexion» que l'employeur allègue vaguement, pour décider un licenciement a priori rendu possible par l'article 25 du règlement de travail ?*

*En quoi, les prestations de travail autorisées en avril, mai et juin 2015
auraient elles entraîné la conviction d'une impossibilité de poursuivre la relation
465 de travail, alors que le travailleur s'est amendé ainsi que cela fut requis par
l'employeur ?*

COPIE NON CORRIGÉE

14^{ème} feuillet

470 *Ce moyen est pertinent, puisqu'il concerne les circonstances du licenciement établissant une contradiction dans le chef de l'employeur, lequel soutient d'ailleurs une argumentation manifestement erronée, en maintenant le grief «d'une absence d'efforts d'amendement».*

475 *Cet argument fallacieux, démenti par les données révélées objectivement par l'examen des faits est moralement accablant.*

Quant au dommage subi par le travailleur ensuite de la faute de son employeur

Sur la base de deux moyens, et en tout état de cause du premier, (le défendeur) démontre la réalité d'un préjudice subi, lequel se distingue des conséquences de la rupture du contrat de travail.

480 *Le dommage subi est d'ordre moral.*

485 *Entendant faire valoir son dommage moral, (le défendeur) est en effet un travailleur qui n'a pu qu'être surpris et ressentir le manque d'égard et de respect de la (demanderesse), vu les circonstances d'un licenciement le surprenant, après avoir été sanctionné plusieurs fois avec privation de rémunération, et après qu'il veilla à se corriger en surmontant des problèmes de santé, pour conserver son emploi, ainsi qu'il pouvait légitimement le croire sur la base de la manière dont son employeur gère ses manquements, et lui signifia dans le cadre d'un entretien qu'il devait se corriger, ce qu'il fit durant trois mois.*

490 *L'évaluation faite logiquement «ex æquo et bono» pour un montant de 5.000,00 est adéquatement pondérée.*

L'appel incident est fondé, en sorte que le jugement doit être réformé sur ce point parce que le travailleur intimé démontre la réalité d'un dommage né de la transgression par l'employeur de la règle prescrite par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

495 *Cela ne se confond pas avec la contestation du processus du licenciement en lui-même, ce qui est réglé par la convention collective de travail n° 109.*

Ce sont bien les circonstances du licenciement que (le défendeur) conteste, simultanément d'ailleurs à sa contestation – dans ce contexte – de la poursuite des relations contractuelles durant trois mois. Il fut en effet requis de lui des efforts
500 *qu'il assumait, malgré une santé défaillante, établie par les données médicales précisées dans les motifs qui précèdent.*

COPIE NON CORRIGÉE

15^{ème} feuillet

505 *Il le fit dans l'illusion d'une pérennisation de son emploi, que l'employeur lui avait fait croire en maintenant la relation de travail après l'avoir sanctionné, et en se limitant à l'avertir les 2 avril et 13 avril 2015 d'une rupture du contrat de travail, s'il y avait de nouveaux manquements.*

Or il n'y eut aucun manquement et les engagements affirmés le 28 avril 510 2015 par le travailleur, soucieux de se corriger, ainsi qu'il y avait été logiquement invité, ne firent l'objet d'aucune réaction de la part d'un employeur devenu silencieux".

Griefs

515

Première branche

En vertu de l'article 8 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 1914 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par
520 arrêté royal du 9 mars 2014, un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec 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
525 normal et raisonnable.

Il résulte du commentaire de cette disposition, inscrit dans la CCT n ° 109 elle-même, que "le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de
530 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 de l'entreprise, de

l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable".

535 En vertu de l'article 9 de la CCT n° 109, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

540 16^{ème} feuillet

 L'arrêt attaqué, qui considère "*qu'il y eut à plusieurs reprises un comportement contraire aux règles s'imposant à un employé [...], soit vu la transgression par celui-ci des modes opératoires exigés pour [...], soit par sa désinvolture et ses comportements contrariant l'organisation du travail et le devoir d'un accueil adéquatement amène de la clientèle*", que "*l'ancienneté de certains faits relevés par l'employeur corrobore la récurrence et/ou la*
545 *résurgence régulière de comportements déjà constatés en 2005, en 2006, en 2007, en 2009, et encore en 2015 qui eurent dû être corrigés, d'autant qu'ils furent sanctionnés par plusieurs mesures disciplinaires non contestées*" et que le défendeur "*ne démontre pas que le licenciement n'aurait aucun lien avec sa conduite*", mais qui décide que le licenciement est manifestement déraisonnable "*non pas en raison des motifs*" mais en raison "*d'anomalies constatées dans le processus du licenciement*", le
555 défendeur ayant "*bénéfici(é) de la confiance de son employeur durant trois mois, après qu'il fut sanctionné pour des faits identiques à ceux retenus à nouveau le 1^{er} juillet 2015 pour le licencier, sans que l'employeur ne justifie raisonnablement la nécessité d'une réflexion durant trois mois*", et "*en raison du processus même de la rupture lequel démontre une proportionnalité*
560 *insuffisante entre motifs et licenciement*", viole les articles 8 et 9 de la CCT n° 109 visés au moyen.

Deuxième branche

565 En vertu de l'article 9 de la CCT n° 109 :

"§ 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

570 § 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales."

575

COPIE NON CORRIGÉE

17^{ème} feuillet

Le commentaire de cette disposition précise que "le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du
580 licenciement. En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil".

Il s'en déduit qu'une indemnité pour licenciement manifestement
585 déraisonnable n'est pas cumulable avec une indemnité octroyée sur la base du droit commun de l'abus de droit, déduit de l'article 1134 du Code civil.

L'arrêt attaqué, qui condamne la demanderesse à une indemnité de 5.000 € majorée des intérêts, "*à titre de dommages et intérêts, pour licenciement*
590 *abusif*", sur la base de l'article 1134 du Code civil, et qui la condamne également à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base des articles 8 et 9 de la CCT n° 109, viole l'article 9 de ladite CCT n°109.

595 Troisième branche

A supposer que l'indemnisation prévue à l'article 9 de la CCT n° 109 puisse être cumulée avec une autre indemnité due "à l'occasion de la fin du contrat de travail", autre qu'une indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence,
600 une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales, des indemnisations ne peuvent être cumulées que si elles ne trouvent pas leur origine dans la même cause et si elles ne réparent pas le même préjudice.

605 L'arrêt attaqué fonde la décision condamnant la demanderesse à l'indemnité
pour licenciement manifestement déraisonnable visée à l'article 9 de la CCT n°
109 sur ce que *"l'employeur est (...) responsable d'un manque de prudence et
d'une légèreté blâmable lorsqu'il prit la décision de rompre le contrat. En effet,
après avoir été disciplinairement durement sanctionné, (le défendeur) a été*
610 *confirmé dans une poursuite de ses activités de [...], ce qui lui laisse
logiquement croire à une stabilité professionnelle, pour autant qu'il démontre
la réalité de ses bonnes résolutions. Or, à cet égard, rien ne renseigne le
contraire pour la période postérieure au 29*

615 18^{ème} feuillet

*mars 2015, correspondant au dernier jour durant lequel des manquements
furent constatés. La (demanderesse) n'a pas agi en employeur normalement
prudent et diligent, en acceptant que (le défendeur) demeure occupé les mois*
620 *d'avril, de mai et de juin 2015, sans qu'aucun nouveau grief n'émaille les
relations professionnelles, puis en décidant de le licencier, sur la base des
mêmes faits que ceux sanctionnés disciplinairement. (...) A défaut d'explication
sur cette chronologie «anachronique» – hormis «un temps de réflexion»
nullement circonstancié, le licenciement n'est ni raisonnable, ni pertinent".*

625

La décision condamnant la demanderesse à une indemnité à titre de dommages
et intérêts pour licenciement abusif est fondée, en substance, sur ce que, *"en
licenciant (le défendeur) dès le 1^{er} juillet 2015, pour des motifs identiques à
ceux retenus pour le sanctionner disciplinairement, l'employeur a contredit lui-*
630 *même la logique du «dernier avertissement», après avoir laissé croire à une
poursuite des relations contractuelles pour autant que ce travailleur s'amenda.
Le prétendu avertissement fut une tromperie si la décision de rupture avait été
prise, sinon il s'agirait d'une initiative d'une légèreté coupable de l'employeur
si celui-ci tergiversait parce qu'il se serait accordé un «temps de réflexion» ce*
635 *qu'il ne justifie pas. En effet, la décision de rupture du contrat n'a été prise que
sur la base des faits antérieurs sanctionnés disciplinairement. On rappelle que*

(le défendeur) fut instamment prié de se corriger, ce qu'il fit. Malgré que cela soit objectivement établi, la poursuite logique de la relation de travail n'a pas suivi l'amélioration de son comportement professionnel, après l'avertissement.

640 *(...) C'est un manque d'égard et de respect que de punir sévèrement à deux reprises, par deux mises à pied de 5 jours sans rémunération, un travailleur, pour le licencier ensuite sur la base des mêmes faits trois mois plus tard", et sur ce que, "sans méconnaître le droit de rupture unilatérale sur la base des motifs retenus, la (demanderesse) devait corriger l'impression laissée*
645 *erronément par l'entretien du 2 avril, en explicitant les motifs de sa décision de rupture du 1^{er} juillet 2015... ajoutant un congédiement à des sanctions disciplinaires pour les mêmes faits. Cette nécessaire explicitation eut justifié que le travailleur soit entendu, d'autant qu'il veilla à corriger son comportement ainsi que cela fut logiquement exigé de lui".*

650

19^{ème} feuillet

Il s'en déduit que les deux indemnités octroyées trouvent leur origine dans la même cause, à savoir la circonstance, tenue pour fautive, que la demanderesse, après avoir sanctionné disciplinairement le défendeur tout en continuant à lui faire confiance pendant trois mois, l'a licencié sur la base des mêmes faits, sans que la demanderesse ne justifie la nécessité d'une réflexion de trois mois ni d'aucune circonstance nouvelle, et alors qu'aucun grief ne fut plus adressé au défendeur.

Ce faisant, l'arrêt attaqué ne justifie pas légalement sa décision condamnant la demanderesse à une indemnité pour licenciement déraisonnable, outre une indemnité à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif (violation de l'article 9 de la CCT n° 109 et, pour autant que de besoin, de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil et du principe général du droit de l'interdiction de l'abus de droit).

Développements

La première branche du moyen n'appelle pas de développements particuliers.

Quant à la deuxième branche :

La doctrine et la jurisprudence ne sont pas unanimes sur la question de savoir s'il peut être octroyé au travailleur l'indemnité fixée par la CCT n° 109 et des dommages et intérêts complémentaires pour abus du droit de licencier, sur la base des règles de droit civil (voy. not., sur la question, P. Crahay, Motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable, *Orientations*, 2014, pp. 2 à 13; Th. Claeys et C. Engels, *Annuaire Licenciement et démission*, Kluwer, 2016, p. 585; A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, Motivation du

licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable [CCT n° 109]. Analyse critique d'une

COPIE NON CORRIGÉE

20^{ème} feuillet

685

jurisprudence naissante, *R.D.S.*, 2018, p. 386; N. Van Kerrebroeck et M. Verwilghen, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*,

690

Larcier, 2014, n° 177; J. Clesse, La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés, in *Questions spéciales de droit social*, Larcier, CUP, 2014, p. 455; V. Vannes, La convention collective n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Orientations*, 2019, pp. 25 et suiv., n° 80 à 84; 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*, Anthémis, pp. 234 à 236 et les références citées; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social '19-'20*, Droit du travail, n° 4768 et 4771 et les références citées.

695

700

Le moyen fait valoir que, lorsque le travailleur demande et obtient des dommages et intérêts pour licenciement abusif sur la base des règles civiles de l'abus de droit, le juge ne peut, en outre, lui octroyer l'indemnité fixée par la CCT n° 109.

705

Quant à la troisième branche

710

A supposer que l'indemnité fixée par la CCT n° 109 puisse être cumulée avec des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier fondé sur l'article 1134 du Code civil (ou l'article 1382 du même code) et sur le principe général du droit de l'interdiction de l'abus de droit, il s'imposerait à tout le moins que soit constatés (i) des préjudices distincts et (ii) ayant chacun une origine distincte.

715 Tel n'est pas le cas en l'espèce : l'arrêt constate l'existence d'un préjudice
distinct, mais les préjudices trouvent leur origine dans la même cause.

COPIE NON CORRIGÉE

21^{ème} et dernier feuillet

720

PAR CES CONSIDERATIONS,

725

l'avocate à la Cour de cassation soussignée, pour la demanderesse, conclut qu'il vous plaise, Mesdames, Messieurs, casser l'arrêt attaqué; ordonner que mention de votre arrêt soit faite en marge de la décision annulée; renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail; statuer comme de droit quant aux dépens.

730

Pour Jacqueline Oosterbosch,

735

Gilles Genicot

Avocat à la Cour de cassation

740

Le 9 septembre 2020