



Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. 18/16/C
Date du prononcé 8 octobre 2018
Numéro du rôle 2018/CL/4
En cause de : BELGOCONTROL C/ V. M.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-A

Arrêt

Référés – interruption de carrière –urgence démontrée- provisoire n'implique pas possibilité de remise dans le pristin état
--

EN CAUSE :

BELGOCONTROL, entreprise publique autonome, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Square de Meeûs, 35, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0206.048.091,
partie appelante,
comparaissant par Maître Philippe LEVERT, avocat à 1060 BRUXELLES, Rue Defacqz, 78/80

CONTRE :

Monsieur M. V., domicilié à
ci-après M. V., partie intimée,
comparaissant par Maître France LAMBINET qui remplace Maître Steve GILSON, avocats à
5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 1^{er} octobre 2018, notamment :

- l'ordonnance de référé attaquée, rendue entre parties le 26 juillet 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, (R.G. : 18/16/C);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 24 août 2018 et notifiée à l'intimée le 27 août 2018 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 29 août 2018 ;

- les conclusions d'appel de l'intimé remises au greffe de la Cour le 7 septembre 2018 et ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel y remises le 27 septembre 2018;
- les conclusions d'appel de l'appelante remises au greffe de la Cour le 19 septembre 2018 ;
- le dossier de l'intimé remis au greffe de la Cour le 27 septembre 2018 et celui de l'appelante remis au greffe de la cour le 21 septembre 2018 ;
- le dossier de pièces complémentaire de l'appelante et la pièce complémentaire de l'intimé déposés à l'audience du 1^{er} octobre 2018.

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 1^{er} octobre 2018.



I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. V. est né le 1970. Il exerce la profession de contrôleur principal de la circulation aérienne pour le compte de Belgocontrol, entreprise publique autonome ayant pour mission principale d'assurer la sécurité aérienne.

Le 14 mars 2018, M. V. a adressé à son employeur une lettre recommandée par laquelle il sollicitait en se référant aux règlements internes de Belgocontrol une interruption complète de carrière à partir du 15 juin 2018 pour une durée de 12 mois renouvelable. Il exposait avoir décidé de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle en explorant de nouveaux horizons et demandait une décision motivée pour le 30 avril 2018.

Belgocontrol ne conteste pas avoir reçu cette demande mais n'y a pas répondu car elle était à son estime incomplète, faute d'y avoir joint le formulaire *ad hoc*.

Le 24 mai 2018, M. V. a réitéré sa demande d'interruption complète de carrière à partir du 15 juin 2018, en joignant cette fois le formulaire litigieux.

Belgocontrol a refusé cette demande par un courrier non daté reçu par M. V. le 6 juin 2018, au motif que M. V. ne pouvait combiner une interruption de carrière avec une autre activité professionnelle.

Le conseil de M. V. s'est alors adressé à l'employeur le 15 juin 2018 en assurant que son client n'avait nullement demandé une interruption de carrière pour exercer une autre activité rémunérée mais pour des motifs personnels et non liés à une activité rémunérée. Il a mis l'employeur en demeure d'accorder l'interruption de carrière demandée dans les 48 heures sous peine d'une action en justice.

Belgocontrol a demandé un délai supplémentaire, que M. V. a refusé. Le 18 juin 2018, Belgocontrol a maintenu son refus d'accorder l'interruption de carrière.

Le 20 juillet 2018, M. V. a lancé citation à l'encontre de Belgocontrol à comparaître en référé le 24 juillet 2018 devant le président du Tribunal du travail de Liège, division Liège.

A titre principal, il demandait de dire pour droit qu'il pouvait immédiatement bénéficier d'une interruption totale de carrière, et ce pour une durée de 12 mois, sous peine d'astreinte.

A titre subsidiaire, il demandait de dire pour droit que l'interruption totale de carrière prendra cours, sous peine d'astreinte, conformément à l'article 9, § 2, du règlement mettant en place le droit à une interruption de carrière conformément à l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel et des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques :

- soit 6 mois à compter du 15 juin 2018, autrement dit le 15 décembre 2018,
- soit subsidiairement 6 mois à compter du prononcé de l'ordonnance à intervenir.

En tout état de cause, il demandait la condamnation de Belgocontrol au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire. Il liquidait ses dépens à 334,04€ (frais de citation et indemnité de procédure).

Belgocontrol a fait défaut, apparemment pour des motifs de désorganisation interne.

Par ordonnance du 26 juillet 2018, le Tribunal s'est déclaré matériellement et territorialement compétent. Il a déclaré la demande de M. V. fondée et dit pour droit qu'il devait bénéficier d'une interruption totale de carrière pour une durée de 12 mois à partir du

24 août 2018. Il a également enjoint à Belgocontrol de compléter sa partie du formulaire ou attestation de l'ONEm joint(e) au courrier du 23 mai 2018 (demande d'allocations d'interruption de carrière). Il a dit l'ordonnance exécutoire nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement conformément à l'article 1039 du Code judiciaire et condamné Belgocontrol aux frais de citation de 244,04€ et à une indemnité de procédure de 43,75€.

Belgocontrol a interjeté appel de cette ordonnance le 24 août 2018.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de Belgocontrol

Belgocontrol estime que l'urgence requise pour que le juge des référés puisse se saisir du litige n'est pas démontrée car M. V. aurait pu demander une mesure provisoire au juge du fond sur pied de l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire dès l'audience d'introduction d'une procédure au fond. L'entreprise estime également que la faculté accordée par la réglementation à l'employeur de postposer de 6 mois l'exercice du droit à l'interruption est pertinente pour conclure au défaut d'urgence.

Belgocontrol fait également valoir la difficulté de former un remplaçant de M. V. et la longueur du processus de formation (qu'il estime à 5-6 mois) ainsi que la désorganisation consécutive à cet état de chose. Elle reproche à M. V. de n'avoir pas diligenté de procédure au fond.

L'entreprise porte également le fer sur la question du provisoire, estimant que la mesure demandée excède ce cadre et que le président du Tribunal a, en fait, prononcé une condamnation définitive puisqu'une remise dans le pristin état est impossible.

Quant au droit des parties, elle se réfère aux articles 3, 4 et 17 de l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises économiques et aux articles 3, 6, 7 et 9 de son règlement concernant le droit à une interruption de carrière. Belgocontrol déduit de ces dispositions que le droit à l'interruption de carrière n'est pas un droit inconditionnel. Elle fait valoir les inconvénients majeurs que représente pour elle le remplacement d'un contrôleur

pour 12 mois eu égard aux impératifs de la continuité du service public qu'elle assure et estime ne commettre aucune infraction pénale.

L'entreprise rappelle qu'elle ne peut autoriser une interruption de carrière en vue d'exercer une autre fonction professionnelle, ce qui aurait pour effet de permettre la perception induite d'allocations d'interruption.

Belgocontrol demande de déclarer l'appel recevable et fondé, en conséquence, après avoir réformé l'ordonnance a quo, de déclarer la demande originaire irrecevable et à tout le moins non fondée, en débouter M. V. et le condamner aux dépens des deux instances.

II.2. Demande et argumentation de M. V.

M. V. estime que l'urgence est établie dans le cas d'espèce, rappelant qu'il a saisi son employeur dès le 14 mars 2018. Il souligne l'illégalité du refus et la situation dans laquelle cette décision l'a placé, ce qui l'a contraint à agir en référés. Il soulève également la dégradation des rapports avec son employeur créée par la situation, impliquant pour lui des inconvénients sérieux auxquels il faut trouver une solution rapide à laquelle une procédure au fond ne répond pas adéquatement.

Il estime pouvoir prétendre à une interruption de carrière de 12 mois consécutifs et estime que son employeur s'est rendu coupable, en la refusant, d'une infraction pénale.

Il fait observer que lorsqu'un contrôleur aérien tombe malade pour une longue période, l'entreprise doit également trouver des solutions pour pourvoir à son remplacement et que la continuité du service public est tout de même assurée.

M. V. considère que ce n'est pas à son employeur de vérifier les conditions d'indemnisation par l'ONEm et de les invoquer pour refuser une interruption.

Il demande de déclarer l'appel non fondé et en conséquence, à titre principal, de confirmer l'ordonnance du 26 juillet 2018 en toutes ses dispositions.

A titre subsidiaire, il demande de dire qu'il doit bénéficier d'une interruption totale de carrière et ce pour une durée de 12 mois consécutifs à partir du 15 décembre 2018.

M. V. demande également de condamner Belgocontrol aux mesures précitées sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Il demande enfin la condamnation de son employeur aux dépens, qu'il liquide à 1.727,79€.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'ordonnance attaquée ait été signifiée. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

III.2. Fondement

L'urgence

L'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire énonce que « le président du tribunal du travail et le président du tribunal de commerce peuvent statuer au provisoire dans les cas dont ils reconnaissent l'urgence, dans les matières qui sont respectivement de la compétence de ces tribunaux ».

Il résulte notamment des termes de ces dispositions que l'urgence, constatée par le juge, est une condition de compétence du juge des référés mais aussi de fondement de la demande en référé¹.

Cette notion est une question de fait laissée à l'appréciation souveraine du juge des référés.

Selon le Commissaire royal Van Reepinghen, « on recourra au référé lorsque la procédure ordinaire serait impuissante à résoudre le différend en temps voulu. Le concept laisse au juge des référés un large pouvoir d'appréciation et son imprécision même, dans une juste mesure, 'la plus grande liberté' »²

La Cour de cassation a fait sienne et précisé cette formulation : « L'article 584, alinéa 1er, du Code judiciaire dispose que le président du tribunal de première instance statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence ; il y a urgence, au sens de cette

¹ Cass., 11 mai 1990, Pas., p. 1045 ; Cass., 10 avril 2003, www.juridat.be. Cette condition est d'ordre public (M. REGOUT, « Le contrôle de la Cour de cassation sur les décisions de référé » in J. ENGLEBERT et H. BOULARBAH (dir.), *Le référé judiciaire*, Ed. du jeune barreau de Bruxelles, 2003, n°2 et les références citées).

² Rapport (de M. Ch. VAN REEPINGHEN), in *Doc. Parl., Sen.*, s.o. 1963-1964, n° 60, p. 138.

disposition légale, dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable; on peut, dès lors, recourir au référé lorsque la procédure ordinaire serait impuissante à résoudre le différend en temps voulu, ce qui laisse au juge des référés un large pouvoir d'appréciation en fait et, dans une juste mesure, la plus grande liberté »³.

L'urgence doit en outre subsister pendant toute la durée de la procédure pour que le juge puisse faire droit à la demande⁴. Le juge d'appel est en outre tenu de vérifier la légalité de l'ordonnance prise en référé par le premier juge. Il ne peut s'en abstenir au motif que l'exécution des mesures dont appel priverait la situation d'urgence et la demande originaire d'objet⁵.

Dans le cas d'espèce, l'action en référé a été introduite rapidement après l'adoption de la décision contestée de Belgocontrol, le 20 juillet 2018.

C'est à bon droit que le premier juge a estimé que l'urgence était établie en raison des vacances judiciaires et de l'impossibilité d'introduire l'action devant le juge du fond avant le mois de septembre, alors qu'à titre principal M. V. demandait que son interruption de carrière sorte ses effets immédiatement.

L'argument que Belgocontrol tire de la possibilité offerte à l'employeur de postposer de 6 mois la mise en œuvre de l'interruption de carrière est malvenu, dès lors que l'entreprise n'a pas recouru à cette possibilité, estimant pouvoir refuser purement et simplement. En outre, la circonstance que la *mise en œuvre* de l'interruption de carrière ait pu être différée est indifférente pour jauger de l'urgence d'avoir une réponse sur le *principe* de l'interruption (il s'agit tout de même de permettre à l'une comme à l'autre des parties de s'organiser pour une période d'une année entière).

De même, la durée (au demeurant estimée de façon diverse par les parties) de la formation d'un remplaçant n'a pas pour effet de diminuer l'urgence de trancher le litige, fût-ce au provisoire. Au contraire : alors qu'elle était informée (fût-ce sans le formulaire ad hoc) depuis le mois de mars du souhait de M. V. d'interrompre sa carrière, l'entreprise a adopté la politique de l'autruche et n'a pas mis la pesante procédure de formation en branle. La réitération de la demande le 24 mai 2018 n'a pas plus déclenché de réponse adéquate et il

³ Cass., 21 mai 1987, Pas., 1987, p. 1160 (qui renvoie au rapport du commissaire royal à la réforme judiciaire) et s. et Cass., 13 septembre 1990, Pas., 1991, p. 41 et s. et www.juridat.be

⁴ Cass., 17 avril 2009, www.juridat.be, J. ENGLEBERT, « Le référé judiciaire : principes et questions de procédure » in J. ENGLEBERT et H. BOULARBAH (dir.), *Le référé judiciaire*, Ed. du jeune barreau de Bruxelles, 2003, n° 19.

⁵ Cass., 4 février 2011, www.juridat.be.

est quelque peu ironique de voir actuellement Belgocontrol se prévaloir de sa propre inertie pour s'opposer à l'interruption de carrière.

Seule une décision judiciaire était apparemment de nature à faire prendre conscience à Belgocontrol de la réalité et du sérieux du souhait de M. V. d'interrompre sa carrière. Belgocontrol n'a entrepris de remédier au flou organisationnel qui semble toujours l'handicaper qu'après l'adoption de l'ordonnance entreprise.

Outre le fait qu'il était impossible de demander une mesure provisoire dans le cadre d'une procédure au fond avant le mois de septembre, cette politique de déni de l'entreprise donne à penser qu'elle aurait fait traîner une procédure au fond par tous les moyens à sa disposition. L'attitude de Belgocontrol (temporisation et tergiversation) rendait le recours à un juge des référés légitime et nécessaire.

Il est en outre toujours urgent de donner une réponse judiciaire à ce dossier. En effet, l'interruption de carrière de M. V. a sorti ses effets le 24 août 2018, et du fait de l'appel, aucune des parties ne sait sur quel pied danser pour organiser l'année à venir. Il importe de donner rapidement aux deux parties la sécurité juridique à laquelle elles peuvent légitimement aspirer.

Le provisoire

Il ressort des articles 584 et 1039 du Code judiciaire que le juge des référés ne peut statuer au fond. Il se prononce au provisoire.

Cela ne signifie pas que ses décisions doivent être temporaires, mais qu'il ne peut rendre de décision déclaratoire de droits ni ordonner des mesures portant atteinte de manière définitive et irrévocable aux droits des parties⁶. Le caractère définitif et irrévocable s'apprécie au regard de la possibilité de réparation, fût-ce par équivalent⁷. La pérennité de fait de la mesure, son caractère éventuellement irréversible en nature ne forment pas un obstacle à ce qu'elle soit ordonnée. Tant qu'une réparation par équivalent demeure possible, l'exigence du provisoire est respectée.

Le juge des référés qui statue au provisoire n'est pas tenu de limiter la mesure qu'il ordonne dans le temps, ni de décider que l'ordonnance n'est valable qu'à la condition que la partie

⁶ Cass., 12 novembre 2015, www.juridat.be, Cass., 12 janvier 2007, www.juridat.be, Cass., 6 décembre 2002.

⁷ G. DE LEVAL, F. GEORGES, *Droit judiciaire, Institutions judiciaires et éléments de compétence*, Bruxelles, Larcier, p. 466, n° 610 et p. 476, n° 631.

demanderesse de la mesure introduise une demande au fond⁸. Il n'est d'ailleurs pas requis qu'une procédure au fond soit introduite préalablement, concomitamment ou ultérieurement à la procédure de référés⁹.

Toutefois, si une procédure au fond existe, la décision du juge des référés ne peut avoir autorité de chose jugée à l'égard du juge du fond¹⁰. De surcroît, la décision du juge des référés cesse d'avoir effet à compter de la décision contraire du juge du fond, même si cette décision n'est pas exécutoire par provision et qu'elle fait l'objet d'un recours¹¹. La décision du juge du fond n'a toutefois pas d'effet rétroactif sur la décision de référé¹².

Enfin, le caractère provisoire des mesures adoptées par le juge des référés lui permet de retirer ou de modifier celles-ci en cas de circonstances nouvelles ou modifiées – il ne peut toutefois le faire qu'aussi longtemps que ces mesures sortent leurs effets¹³.

En l'espèce, la mesure sollicitée est provisoire au sens de l'article 584 du Code judiciaire. La Cour ne doit pas se préoccuper du caractère réversible *en nature* de sa décision et d'une potentielle remise dans le pristin état. Aussi longtemps qu'elle se borne à ordonner des mesures qui ne portent pas atteinte de manière définitive et irrévocable aux droits des parties, elle respecte la notion de provisoire propre au référé. Il est manifeste que faire droit à la demande de M. V. ne porte pas atteinte de manière définitive et irrévocable au droit de Belgocontrol de faire reconnaître dans le cadre d'une procédure au fond le droit qu'elle estime avoir de refuser l'interruption de carrière de M. V. et le cas échéant d'obtenir réparation par équivalent du dommage qu'elle estimerait avoir subi.

La balance des intérêts et l'apparence de droit

L'action du juge des référés est par nature réservée aux cas urgents qui ne permettent pas de mûrir longuement une analyse.

Néanmoins, son intervention n'est pas limitée aux droits incontestés mais peut porter sur les apparences de droit. Confronté à des apparences de droit ou même à des droits incontestés

⁸ Cass., 6 décembre 2002, www.juridat.be

⁹ G. DE LEVAL, F. GEORGES, *Droit judiciaire, Institutions judiciaires et éléments de compétence*, Bruxelles, Larcier, p. 475, n° 625.

¹⁰ J. LAENENS, K. BROECKX, D. SCHEERS, P. THIRIAR, *Handboek gerechtelijk recht*, 3^{ème} éd., Antwerpen, Intersentia, p. 270, n° 619.

¹¹ Cass., 26 juin 2014, www.juridat.be

¹² Cass., 24 janvier 2014, www.juridat.be

¹³ Cass., 7 septembre 2018, www.juridat.be

mais antagonistes, le juge des référés est souvent amené à mettre en balance les intérêts de chaque partie et les inconvénients que la mesure postulée représente pour chacune d'entre elles.

La décision du juge des référés qui examine les droits apparents des parties sans statuer au fond sur leurs droits n'implique pas de violation du droit matériel appliqué par le juge dans sa décision. Cette décision n'est pas légalement justifiée lorsqu'elle applique des règles de droit qui ne peuvent raisonnablement fonder la mesure ordonnée¹⁴.

Le juge des référés est également compétent pour prévenir ou réparer toute atteinte portée fautivement à un droit subjectif par l'autorité administrative dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire. Toutefois, il ne peut, à cette occasion, priver l'autorité administrative de sa liberté politique ni se substituer à celle-ci¹⁵.

Enfin, l'obligation de motivation du juge des référés qui ordonne une mesure est atténuée¹⁶, car il n'est pas tenu de répondre de manière plus précise aux moyens de défense fondés sur le droit matériel soulevés par la personne à l'égard de laquelle la mesure est demandée¹⁷.

Les dispositions légales et réglementaires pertinentes pour la résolution du litige sont les suivantes.

Le dossier doit être appréhendé à la lumière des articles 99 et suivants de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, tels qu'ils ont été exécutés par l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

L'article 4 de cet arrêté royal dispose ce qui suit :

Art. 4. Le membre du personnel qui, au cours des 15 mois qui précèdent la communication prévue à l'article 15, était au service de l'employeur pendant au moins 12 mois, peut interrompre sa carrière de manière complète par périodes consécutives ou non de 3 mois au moins et de 12 mois au plus.

¹⁴ Cass., 23 janvier 2014, Cass., 23 septembre 2011, Cass., 25 juin 1999, Cass., 25 avril 1996, Cass., 16 décembre 1995, Cass., 23 décembre 1994, tous les arrêts étant disponibles sur www.juridat.be

¹⁵ Cass., 24 janvier 2014, www.juridat.be

¹⁶ J. LAENENS, K. BROECKX, D. SCHEERS, P. THIRIAR, *Handboek gerechtelijk recht*, 3^{ème} éd., Antwerpen, Intersentia, p. 271, n° 620.

¹⁷ Cass., 4 février 2000, www.juridat.be

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder 60 mois au cours de l'ensemble de la carrière.

Pour le calcul de la durée de 60 mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière dans les régimes spécifiques visés au chapitre III.

Toutefois, la durée maximale de 60 mois est réduite des périodes d'interruption de carrière complète et des périodes de réductions de prestations à mi-temps dont le membre du personnel a déjà bénéficié en vertu de n'importe quel autre texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Il découle de ce texte à tout le moins une apparence de droit subjectif de M. V. à obtenir une interruption de carrière d'une durée maximale de 12 mois consécutifs.

La mise en œuvre de l'interruption de carrière a été réglée par un règlement concernant le droit à une interruption de carrière conformément à l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

En vertu des articles 5 et 6 de ce règlement, le membre du personnel souhaitant exercer le droit à une interruption de carrière en informe Belgocontrol par lettre recommandée 3 mois à l'avance (sauf accord sur un délai plus court) et joint une attestation de l'ONEm telle que prévue à l'article 23 de l'arrêté royal du 10 juin 2002. Il doit également formuler une proposition sur la façon d'exercer ce droit, la date de début et la durée. L'article 7 impose de veiller à ce que les jours pendant lesquels est exercé le droit à une diminution de carrière seront étalés de façon à garantir la continuité de Belgocontrol. L'article 9 permet à l'entreprise de reporter l'exercice du droit à une interruption de 6 mois au plus pour des raisons sérieuses, relatives aux besoins organisationnels, à la continuité, aux possibilités réelles de remplacement, à l'augmentation exceptionnelle du travail ou d'autres raisons sérieuses.

La rationalité impose de considérer que l'article 7 vise une hypothèse d'interruption à temps partiel et non à temps plein. Il n'est donc pas applicable en l'espèce.

Pour le reste, les arguments de texte que fait valoir Belgocontrol pour déduire de ces dispositions que le droit à l'interruption de carrière ne serait pas inconditionnel reposent sur une confusion entre le droit et le mode d'exercice de celui-ci. Il est exact que le règlement de Belgocontrol concernant le droit à une interruption de contrôle permet dans une certaine

mesure à l'employeur de modaliser l'exercice du droit à une interruption de carrière, essentiellement en le postposant de maximum 6 mois, mais sans déroger au principe énoncé par l'arrêté royal : le droit d'en prendre un.

Or, il est frappant de constater que le principal instrument mis à disposition de l'employeur pour limiter les tracas et complications liés à une absence de 12 mois, soit le report, n'a pas été utilisé.

Selon toute apparence de droit, c'est illégalement que Belgocontrol a purement et simplement refusé l'interruption de carrière de M. V. L'argument invoqué par Belgocontrol dans sa décision de refus (refus d'interruption parce que M. V. ne pourrait combiner une interruption de carrière avec une autre activité professionnelle) doit au stade de l'appréciation *prima facie* propre aux référés, être rejeté pour deux motifs.

D'une part, il relève de la spéculation, puisque M. V. expose avoir pour projet de se former plus avant et non, à tout le moins à ce stade, de changer d'employeur.

D'autre part, il faut distinguer la question du principe de l'interruption de carrière de celle de son indemnisation par l'ONEm. Belgocontrol se base, pour fonder l'incompatibilité de laquelle elle se prévaut, sur l'article 17, § 1, de l'arrêté royal du 10 juin 2002, qui concerne les relations entre le travailleur et l'ONEm et non celles entre le travailleur et l'employeur. Toujours dans le cadre de l'appréciation propre aux référés, la Cour considère que dès lors qu'il ne semble pas exclu de bénéficier d'une interruption de carrière non indemnisée par l'ONEm, cette disposition est étrangère à Belgocontrol et ne crée ni droit, ni obligation dans son chef. L'entreprise ne peut dès lors s'en prévaloir.

Quant au recours à la disposition du statut administratif stipulant que l'agent ne pourra exercer une activité rémunérée sans autorisation écrite préalable de la direction, il repose sur le même procès d'intention.

Belgocontrol fait également valoir les graves difficultés organisationnelles dans lesquelles l'interruption de carrière de M. V. la plonge. La Cour n'entend pas les nier (et s'est réjouie d'entendre les parties assurer l'une comme l'autre à l'audience que la continuité du service public est tant bien que mal assurée, fût-ce en recourant excessivement aux heures supplémentaires, et que la sécurité aérienne ne sera en aucun cas compromise). Il convient toutefois d'en analyser l'origine et le caractère surmontable.

Les parties sont contraires sur le temps nécessaire pour former un contrôleur amené à remplacer M. V., mais même à supposer qu'il faille retenir l'estimation maximale de 5 à 6 mois avancée par l'employeur, Belgocontrol aurait déjà pu faire le nécessaire.

La Cour a déjà épinglé le manque de réactivité de Belgocontrol. Certes, la première demande du 14 mars 2018 ne contenait pas le formulaire destiné à l'indemnisation par l'ONEm et peut être considérée comme incomplète de ce chef. Il n'en demeure pas moins que M. V. a fait part de sa volonté d'interrompre son activité de façon on ne peut plus claire, et qu'un employeur normalement prudent et diligent aurait à tout le moins accusé réception de cette demande et eu un entretien avec lui pour tenter de cerner ses motivations. Même si l'employeur a choisi de faire la sourde oreille, et quels que soient les motifs qui l'ont poussé à le faire, il était averti depuis le 14 mars 2018 du vif désir de M. V. d'interrompre sa carrière pour 12 mois et devait se douter que M. V. ne se contenterait pas d'un silence en guise de réponse. Si l'employeur n'avait pas délibérément ignoré le signal, il aurait pu, voire dû, lancer une procédure de formation rapidement, de telle sorte que même en retenant la durée d'écolage la plus longue, le remplaçant de M. V. serait actuellement opérationnel. Ce faisant, Belgocontrol a été négligente.

En outre, la demande a été réitérée en bonne et due forme le 24 mai 2018. Là non plus, aucune initiative n'a été prise pour pallier l'absence de M. V. L'employeur aurait en outre pu faire usage de son droit de postposer de maximum 6 mois l'entrée en vigueur du congé pour s'assurer de l'opérationnalité du remplaçant au moment où l'interruption prendrait cours, mais a préféré refuser celle-ci pour un motif qui ne peut être retenu.

La Cour observe que, même si elle soulève les difficultés (au demeurant réelles) liées à l'absence d'un contrôleur aérien durant 12 mois, Belgocontrol persiste durant la phase judiciaire dans son attitude d'obstruction plutôt que de recherche d'une solution puisqu'elle s'obstine à demander le refus d'une interruption qui revêt toutes les apparences d'un droit subjectif et ne formule aucune demande subsidiaire visant à retarder la prise de cours du congé, alors même que cela permettrait la formation d'un nouveau collègue dans des conditions plus confortables.

Dans de telles conditions, la balance des intérêts en présence doit se faire en faveur de M. V.

Eu égard aux circonstances que Belgocontrol a fait preuve d'une attitude particulièrement passive en amont, que l'interruption a déjà pris cours, que Belgocontrol ne demande pas le retour de M. V. pour 6 mois au maximum afin de permettre d'écoler son remplaçant et que, en toute hypothèse, son retour après un mois et demi d'absence pour une durée limitée est de nature à désorganiser encore plus l'entreprise, il y a lieu de confirmer la mesure provisoire ordonnée par le premier juge, soit la prise de cours de l'interruption de carrière pour une durée de 12 mois à dater du 24 août 2018.

Toutes les autres considérations émanant de l'une ou l'autre des parties, p. ex. sur l'absence d'infraction pénale, ne pourraient amener la Cour à une autre conclusion et sont sans pertinence.

Si tant est que ce chef de demande qui ne figure pas au dispositif soit maintenu, il n'y a pas lieu de condamner Belgocontrol à une astreinte.

III.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner Belgocontrol aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Le premier juge a correctement liquidé les dépens.

En l'espèce, les dépens d'appel sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne prévue par l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que l'action n'est pas évaluable en argent.

En application de l'article 3 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 1.440€, soit le montant de base pour les demandes non évaluables en argent.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable mais non fondé
- Confirme l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions
- Condamne Belgocontrol à verser l'indemnité de procédure de 1.440€ à M. V. et lui délaisse la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Christian THUNISSEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège (salle du rez-de-chaussée), sise place Saint-Lambert, 30, à Liège, le huit octobre deux mille dix-huit, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,