



Chambre 8
Numéro de rôle 2016/AM/383
LE LOGISSCRL / P. M.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
08 novembre 2017**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail - Employé - Licenciement - Crédit-temps - Formalités - Motifs étrangers – Demande reconventionnelle – Production de documents en justice – Caractère confidentiel.

EN CAUSE DE :

LE LOGIS **SCRL**, dont le siège social

Partie appelante au principal, représentée par Madame Sophie D., Directrice-gérante, et par Madame P.C., Présidente du conseil d'administration munies des statuts qu'elles déposent au dossier de la procédure.

CONTRE :

P.M., domicilié à

Partie intimée au principal, représentée par Madame Célia VANDENHOVE, déléguée syndicale, dont la procuration figure au dossier de la procédure.

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel déposée au greffe le 15 novembre 2016 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 12 septembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie appelante reçues au greffe le 6 juillet 2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 30 août 2017
- les dossiers des parties.

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 11 octobre 2017.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits et antécédents de la cause

Le 19 mars 2010, Monsieur P.M. est engagé par la s.c.r.l. LE LOGIS, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, en qualité de directeur-gérant. La s.c.r.l. LE LOGIS est une société de logements sociaux.

Le 24 avril 2014, Monsieur P.M. communique au conseil d'administration de la s.c.r.l. LE LOGIS, un email intitulé « *proposition d'aménagement de fin de carrière sachant que la réglementation actuelle fixe la prise en cours d'une retraite anticipée au plus tôt au 1^{er} septembre 2016* ».

Ce document est libellé comme suit :

« J'occupe mes fonctions depuis plus de 4 ans et suis sur le point d'atteindre mes 60 ans. En raison de motivations personnelles et de la difficulté d'assumer efficacement l'ensemble des tâches qui sont dévolues au Directeur gérant dans l'état actuel de la structure du Logis, ainsi que dans le but de préparer ma succession par un phasage progressif, je vous propose d'aménager mon temps de travail de la manière suivante :

1^{ère} phase :

Prestations à mi-temps du 01/07/2014 au 31/12/2014 en restant Directeur gérant (6 mois).

Le travail serait effectué sur base de 3 jours pleins (25,5h) par semaine, l'excédent de prestations par rapport au mi-temps serait compensé par des congés supplémentaires à prendre pendant les vacances scolaires.

N'étant pas coutumier des réunions et autres présences à l'extérieur du Logis, ce système garantirait une présence et une implication suffisante dans la fonction sachant que la

société compte également une Directrice gérante adjointe et un Directeur technique expérimenté.

Organes de gestion

Participations aux Comités de Direction et aux conseils d'administration.

La Directrice adjointe prendrait en charge les CPPT (elle est déjà responsable de l'administration du personnel) et les Comités d'attribution (elle est responsable de la gestion locative).

Lancement du recrutement d'un Directeur gérant pour entrée en service début janvier 2015 ou plus tôt, le cas échéant.

2^{ème} phase :

Dès l'entrée en service du nouveau DGT, je deviendrais Attaché de direction (responsabilité fonctionnelle mais non hiérarchique) pour environ 20 mois jusqu'au 01/09/2016, fonction reprenant les tâches suivantes :

- Accompagnement/formation d'un nouveau DGT dans la mesure où il le souhaite et aussi longtemps qu'il le souhaite.*
- Suivi financier et budgétaire : la société n'a aucune visibilité à long terme*
- Contrôle de gestion : notamment analyse des coûts par fonction et plus uniquement par nature, analyse des fonctionnalités de Aigles qui sont inexploitées, etc...*
- Amélioration de la gestion du contentieux*
- Recherche de formations à proposer au personnel*
- ...*

Bureau occupé : celui du Réfèrent cadastre, la personne devant être transférée dans le bureau du patrimoine. Par ailleurs, le départ à la retraite de Monsieur N. laisse une marge de manœuvre budgétaire permettant d'avoir un attaché de direction/contrôleur de gestion à mi-temps.

Les conditions salariales et les horaires devraient être revus de manière à ce que les deux parties y retrouvent leurs comptes. Il est possible que certains parmi vous craignent qu'une présence concomitante entre l'ancien DGT et le nouveau DGT engendre des problèmes. Je pense que je suis tout-à-fait capable de m'éloigner de la gestion journalière sans interférer dans les responsabilités du DGT. Toutefois, ma présence pourrait apporter une valeur ajoutée pendant la période prévue qui est limitée dans le temps.

Néanmoins, je pourrais analyser toute proposition que vous pourriez me soumettre et qui serait peut-être plus radicale sachant que continuer dans les conditions actuelles devient de moins en moins soutenable.

Je vous prie de considérer cette lettre comme une demande officielle de crédit-temps et je vous remercie de l'attention que vous voudrez bien y porter. »

Le 6 juin 2014, la s.c.r.l. LE LOGIS décide de refuser la demande de crédit-temps.

Le 1^{er} août 2014, Monsieur P.M. conteste, par la voie de son organisation syndicale, la décision de refus de crédit-temps.

Le 26 août 2014, la s.c.r.l. LE LOGIS justifie comme suit la décision de refus :

« En réponse à votre courrier du 01/08/2014 concernant la demande de crédit-temps du directeur gérant, le Comité de Direction du Logis, réuni ce 18/08/2014, me charge de vous apporter les précisions suivantes :

1. Nous prenons acte de votre affirmation selon laquelle le crédit-temps ne peut être refusé.

2. La position du CA telle que notifiée à votre affilié en date du 06/06/2014 est motivée par les éléments suivants:

a. Le fonctionnement de la société et certaines échéances importantes comme, par exemple la barémisation (qui, suite à un engagement entériné dans une CCT. doit être d'application le 01/01/2015) nous semblent incompatibles avec la présence à mi-temps d'un directeur gérant ;

Pour information, votre affilié est la cheville ouvrière des négociations concernant la barémisation qui vont démarrer dès le mois de septembre 2014.

b. La présence concomitante d'un « ancien » directeur-gérant nous semble, malgré les affirmations de votre affilié, inopportune ;

c. La deuxième partie de la demande de votre affilié implique la création d'une nouvelle fonction, ce que, en l'état actuel des choses, le CA refuse d'envisager ;

d. Votre courrier fait référence à une demande de crédit-temps à demi-temps de votre affilié alors que son courrier concerne une demande d'aménagement de fin de carrière en deux phases.

e. C'est cette demande (par ailleurs elle-même sommairement motivée) dans sa globalité qui a été rejetée par le CA en sa séance du 05/06/2014. »

Le 26 septembre 2014, la s.c.r.l. LE LOGIS licencie Monsieur P.M., moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La décision est motivée comme suit :

«Comme suite à la décision prise par le Conseil d'Administration de ce 25 septembre 2014, nous vous confirmons les termes de notre entretien téléphonique de ce 25 septembre au cours duquel nous vous avons annoncé que le Logis mettait fin au contrat de travail qui vous liait à l'entreprise et ce à partir de ce jour, le vendredi 26 septembre 2014.

Vous êtes en conséquence libre de toute prestation de travail à l'égard de la société dès le 27 septembre 2014.

Cette rupture du contrat de travail s'accompagnera du paiement de l'indemnité de rupture calculée conformément à la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction du statut unique.

La présente notification de la rupture contient les informations relatives à la rupture ainsi que la motivation du préavis.

a. Les données relatives à la fin du contrat sont les suivantes :

1. Le délai couvert par l'indemnité de rupture, correspond à une période de préavis fixée à 4 mois et 6 semaines. Il s'établit ainsi :

[...]

7. Compte tenu de la motivation reprise sur le point b. l'entreprise ne s'estime redevable d'aucune indemnité complémentaire à celle de l'indemnité de rupture, dans la mesure où ce n'est pas la demande de crédit-temps qui est en cause mais les limites à votre fonction de Directeur-gérant que vous imposez à l'entreprise. En fait la demande de crédit-temps s'inscrit dans une démarche d'aménagement de fin de carrière que l'entreprise ne peut honorer.

L'entreprise estime en conséquence avoir des raisons techniques et économiques à faire valoir pour justifier le fait de ne pas avoir à payer l'indemnité de protection dans le cadre du crédit-temps.

b. Les données relatives à la motivation du préavis sont les suivantes :

1. Des absences qui ont perturbé l'entreprise dans son fonctionnement.

Il est clair que vos absences, ont-elles été justifiées correctement, ont eu une répercussion sur la gestion de l'entreprise compte tenu de votre fonction de Directeur-gérant du Logis.

Compte tenu en particulier des chantiers ouverts dans bon nombre de dossiers, dont celui de la mise en place de la barémisation pour lequel vous étiez censé être le maître d'oeuvre.

2. La difficulté reconnue par vous d'assumer efficacement l'ensemble des tâches qui vous étaient dévolues en qualité de Directeur-gérant du Logis.

3. Une reconnaissance de votre part d'une motivation personnelle de vous voir confier une autre mission que celle de Directeur-gérant, ce qui impliquerait la création d'une fonction d'attaché de Direction qui n'existe pas et que le Conseil d'Administration refuse d'envisager pour des raisons d'organisation et de budget.

4. Une impossibilité de fonctionner avec un Directeur-gérant à mi-temps alors que l'occupation requiert plus que jamais un temps plein.

5. Une situation économique du Logis qui rend impossible le fait de pouvoir rémunérer un nouveau Directeur-gérant à temps plein et un Directeur-gérant démissionnaire à mi-temps.

6. L'ouverture que vous faites vous-même quant au souhait de recevoir une solution plus radicale que celle que vous formulez dans votre écrit du 24 avril 2014.

Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision qui répond au besoin d'assurer le bon fonctionnement de l'équipe directionnelle du Logis.[...] »

Le formulaire C4 indique comme motif précis du chômage une réorganisation de la fonction de direction.

Par une requête contradictoire introduite devant le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, le 8 janvier 2015, Monsieur M.P. poursuit la condamnation de la s.c.r.l. LE LOGIS à lui payer, sous déduction des retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel :

- la somme de 45.501,86 € bruts, à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 21 §4 de la CCT. n°103 ;
- la somme de 29.751,21 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 50.000 € nets, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Il sollicite également la condamnation de la s.c.r.l. LE LOGIS aux intérêts moratoires et judiciaires sur les montants bruts ainsi qu'à lui délivrer les fiches de salaire correspondant aux postes réclamés, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour et par document manquant, à dater de la signification du présent jugement.

Lors de l'audience du 24 juin 2016, Monsieur P.M. a déclaré qu'il ne sollicitait pas le cumul des différentes indemnités. La demande de dommages et intérêts est formée à titre subsidiaire et la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à titre infiniment subsidiaire.

Par demande reconventionnelle, la s.c.r.l. LE LOGIS poursuit la condamnation de Monsieur P.M. à lui restituer les documents confidentiels produits dans le cadre de procédure devant le tribunal (pièces 19 à 24) et tout autre document confidentiel appartenant au LOGIS, à en supprimer toute copie, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard à dater de la signification du présent jugement.

Par le jugement entrepris du 12 septembre 2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, :

- dit la demande principale fondée dans la mesure ci-après ;
- condamne la s.c.r.l. LE LOGIS à payer à Monsieur P.M. la somme de 45.501,86 € bruts, à titre d'indemnité de protection crédit-temps fin de carrière, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 26 septembre 2014 ;
- condamne la s.c.r.l. LE LOGIS à délivrer à Monsieur P.M. la fiche de salaire correspondant à l'indemnité de protection ;
- déboute Monsieur P.M. du surplus de sa demande ;
- dit la demande reconventionnelle non fondée ;
- en déboute la s.c.r.l. LE LOGIS

- condamne la s.c.r.l. LE LOGIS aux frais et dépens de l'instance, fixés à 0 €.

La s.c.r.l. LE LOGIS relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré la demande de l'intimé relative à l'indemnité de protection « *credit-temps fin de carrière* » fondée alors que :

- sa demande de crédit-temps n'a pas été valablement introduite de manière telle qu'il ne bénéficiait pas de la protection ;
- en tout état de cause, le licenciement est fondé sur des motifs étrangers à la demande de crédit-temps ;
- cette demande d'indemnité est abusive.

Elle précise que le licenciement de l'intimé était dûment justifié et motivé et qu'aucune indemnité quelconque n'est due.

Enfin, elle fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré sa demande reconventionnelle originaire non fondée alors que, dans le cadre de la procédure judiciaire, l'intimé a produit des documents confidentiels.

Par conséquent, l'appelante demande à la cour de déclarer son appel recevable et fondé, de réformer le jugement querellé et en conséquence :

- statuant sur les demandes de Monsieur P.M. :
 - les déclarer non fondées ;
 - débouter Monsieur P.M. de l'ensemble de ses demandes ;
- statuant sur les demandes reconventionnelles de la s.c.r.l. LE LOGIS :
 - les déclarer fondées ;
 - condamner Monsieur P.M. à restituer les documents confidentiels produit dans le cadre du présent litige (ses pièces 19 à 24) et tout autre document confidentiel appartenant à la s.c.r.l. LE LOGIS ;
 - condamner Monsieur P.M. à en supprimer toute copie ;
 - condamner Monsieur P.M. à verser une astreinte de 100,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
 - condamner Monsieur P.M. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure pour l'action en première instance, évaluée à un montant de 6.000,00 €.

L'intimé sollicite, à titre principal, la confirmation du jugement querellé considérant qu'il bénéficiait de la protection relative au crédit-temps au moment de son licenciement,

que celui-ci n'est pas fondé sur des motifs étrangers à sa demande et qu'en outre, il n'a dérobé aucun document confidentiel.

A titre subsidiaire, il sollicite la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

A titre infiniment subsidiaire, il sollicite la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

3. Décision

3.1. Indemnité de protection

En droit, certaines dispositions visent à interdire la rupture unilatérale du contrat de travail, autre que pour motif grave, à l'instigation de l'employeur en certaines circonstances liées à l'interruption de carrière en ne l'autorisant que pour un motif suffisant.

C'est notamment le cas de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, loi de redressement contenant des dispositions sociales et de l'article 21 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 août 2012 (M.B. 31 août 2012).

L'article 101 de la loi précitée énonce :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue (...) ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, §1^{er} et 102 bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours : (...) le jour de la demande.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères (...) à la réduction visée aux articles 102 et 102 bis

(...) »

Selon l'article 21, §2 et §4, de la CCT 103, « *l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e visé aux articles 3, 4 et 8* » et « *l'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e visé aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail... ».*

L'interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sort ses effets à la date de l'avertissement écrit adressé par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception (articles 21, §3, et 12, § 9, de la CCT 103).

Il incombe à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licenciement prévue à l'article 21, § 2, précité, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 21, § 4, précité, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps (Cass., 14 janvier 2008, Juridat, F-20080114-7).

Selon la jurisprudence relative à la matière, sont considérées comme motifs suffisants pour justifier le congé, des hypothèses qui peuvent paraître évidentes telles la faillite de l'entreprise et la cessation de l'activité qui est liée (T.T. Bruges, 25 novembre 1977, R.W. 1978-79, 1671), les motifs de restructuration avérée de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 16 novembre 2004, 4^{ème} chambre, Ch. D.S. 2005, 234), ainsi que la circonstance, si elle est établie, que c'est à la demande du travailleur que l'employeur l'a licencié en faisant état sur le certificat de chômage de causes économiques en vue de préserver le droit aux allocations (C.T. Liège, 9^{ème} ch. 16 novembre 2004, Juridat, F.20041116-11) tandis que les motifs liés au comportement du travailleur sont plus difficilement admis (T.T. Bruxelles, 27 avril 1987, Juridat, F-19870427-15).

En l'espèce, l'appelante considère, tout d'abord, que la demande introduite par l'intimé le 24 avril 2014 ne répond pas aux formalités requises pour l'octroi d'un crédit-temps et ce, pour les raisons suivantes :

- cette demande est davantage une proposition d'aménagement de fin de carrière qu'une demande de crédit-temps ;
- la demande n'a pas été adressée par voie recommandée ;
- l'envoi ne contenait pas l'attestation de l'ONEm reprenant les diverses périodes durant lesquelles l'intéressé avait déjà bénéficié d'un crédit-temps ;
- la preuve d'une carrière professionnelle de 25 ans n'était pas jointe ;
- la date de prise de cours du crédit-temps n'était pas correcte ;
- la demande exige une réorganisation de l'entreprise.

S'agissant des modalités que le travailleur doit accomplir pour obtenir un crédit-temps, celles-ci sont précisées à l'article 12 de la CCT n°103 et peuvent être résumées comme suit :

- Le travailleur qui souhaite exercer son droit au crédit-temps (quel que soit son régime) doit introduire une demande écrite auprès de son employeur :
 - **3 mois** à l'avance lorsque l'entreprise occupe **plus de 20 travailleurs** au 30 juin de l'année qui précède celle de l'introduction de la demande écrite ;
 - **6 mois** à l'avance lorsque l'entreprise occupe **20 travailleurs ou moins** au 30 juin de l'année qui précède celle de l'introduction de la demande écrite ;
 - les délais de 3 ou 6 mois sont des délais fixes, mais les parties peuvent néanmoins s'accorder par écrit sur d'autres modalités et notamment réduire ce délai.
- La demande du travailleur doit être introduite, soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit dont le double sera signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. Elle doit, plus précisément, comporter :
 - 1) un **écrit** consistant dans l'avertissement du travailleur qu'il entend exercer son droit au crédit-temps et qui comprend les mentions suivantes :
 - une proposition relative aux modalités d'exercice de son droit c'est-à-dire le type de droit que le travailleur souhaite exercer et une formule concernant l'organisation concrète de son régime de travail ;
 - la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit ;
 - la mention selon laquelle le travailleur fait appel au crédit-temps «sans motif» ou «avec motif» ;
 - 2) dans certaines hypothèses, une **attestation de l'ONEm**, indiquant les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié :
 - du droit au crédit-temps dans le cadre de la C.C.T. n° 77bis (ancien régime) ;
 - d'une suspension totale ou d'une réduction des prestations dans le cadre de l'interruption de carrière (ancien régime) ;

3) des **attestations diverses** lorsque le travailleur exerce son droit au crédit-temps après avoir épuisé ses droits en matière de «congés thématiques» ou après avoir épuisé un congé pris sur la base de la C.C.T. n° 64 instituant un droit au congé parental.

A l'instar du tribunal, la cour considère que la demande de crédit-temps introduite par l'intimé par e-mail le 24 avril 2014 répond aux exigences formelles stipulées par la CCT n°103 dès lors que :

- L'écrit du 24 avril 2014 est bien une demande de crédit-temps, même si dans un souci de conciliation – qui ne peut lui être reproché – l'intimé a formulé diverses propositions d'organisation de son travail ; il précise, ainsi, expressément, *in fine* de son mail : « *Je vous prie de considérer cette lettre comme une demande officielle de crédit-temps...* ». L'appelante a, au demeurant, considéré *in tempore non suspecto* qu'il s'agissait, bien, d'une telle demande : «*En sa séance du 5 juin 2014, le Conseil d'Administration du Logis a examiné votre demande d'aménagement de fin de carrière (crédit-temps) telle que formulée dans votre courriel du 24 avril 2014* » (lettre adressée à l'intimé le 6 juin 2014).
- Les mentions qui sont contenues dans l'écrit du 24 avril 2014 permettent, clairement de déterminer le type de droit dont l'intimé revendique le bénéfice ainsi que la date de prise de cours et la durée : «*Aménagement de fin de carrière* », « *Prestations à mi-temps du 01/07/14 au 31/12/14* » ; même si la date de prise de cours était prématurée, celle-ci pouvait être reportée aux fins de respecter le délai réglementaire ; aucune objection n'a, en outre, été formulée quant au caractère prématuré de la prise de cours.
- Certes, la demande a été adressée par un courriel du 24 avril 2014 à l'attention des membres du conseil d'administration ; la réception non contestée de ce courriel (voir lettre du 6 juin 2014) a valeur d'accusé de réception.
- Le fait que les éventuelles mesures organisationnelles émises dans le cadre des propositions d'aménagement de fin de carrière de l'intimé ne conviennent pas à l'appelante ne rendent pas la demande caduque.
- L'attestation de l'ONEm prévue par l'article 12, § 6, de la CCT n°103 ne concerne pas le crédit-temps « *fin de carrière* » tel que celui postulé par l'intimé
- S'agissant des attestations visées à l'article 12, § 7, elles ne doivent être jointes que lorsque le travailleur exerce son droit au crédit-temps après avoir épuisé ses droits en matière de «congés thématiques» ou après avoir épuisé un congé pris sur la base de la C.C.T. n° 64 instituant un droit au congé parental ; ce qui n'était pas le cas de l'intimé.
- Si le demandeur d'un crédit-temps « *fin de carrière* » doit justifier d'une carrière de 25 ans comme salarié (article 10 de la CCT), il n'est pas exigé qu'une attestation de l'ONEm relative au passé professionnel soit jointe à la demande.

Il ressort des considérations qui précèdent que la demande de crédit-temps « *fin de carrière* » de l'intimé a été valablement introduite le 24 avril 2014 et qu'à partir de cette date, l'appelante ne pouvait mettre fin au contrat de travail l'intimé *sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction du temps de travail sollicitée.*

Le licenciement de l'intimé moyennant paiement d'une indemnité étant intervenu le 26 septembre 2014, pour échapper au paiement de l'indemnité de protection, il appartient à l'appelante d'établir que ce licenciement est fondé sur des motifs étrangers à la demande de crédit-temps.

A cet égard, l'appelante précise que le licenciement de l'intimé était fondé sur les motifs repris dans la lettre de licenciement du 26 septembre 2014, à savoir :

*« 1. Des absences qui ont perturbé l'entreprise dans son fonctionnement.
Il est clair que vos absences, ont-elles été justifiées correctement, ont eu une répercussion sur la gestion de l'entreprise compte tenu de votre fonction de Directeur-gérant du Logis.*

Compte tenu en particulier des chantiers ouverts dans bon nombre de dossiers, dont celui de la mise en place de la barémisation pour lequel vous étiez censé être le maître d'oeuvre.

2. La difficulté reconnue par vous d'assumer efficacement l'ensemble des tâches qui vous étaient dévolues en qualité de Directeur-gérant du Logis.

3. Une reconnaissance de votre part d'une motivation personnelle de vous voir confier une autre mission que celle de Directeur-gérant, ce qui impliquerait la création d'une fonction d'attaché de Direction qui n'existe pas et que le Conseil d'Administration refuse d'envisager pour des raisons d'organisation et de budget.

4. Une impossibilité de fonctionner avec un Directeur-gérant à mi-temps alors que l'occupation requiert plus que jamais un temps plein.

5. Une situation économique du Logis qui rend impossible le fait de pouvoir rémunérer un nouveau Directeur-gérant à temps plein et un Directeur-gérant démissionnaire à mi-temps.

6. L'ouverture que vous faites vous-même quant au souhait de recevoir une solution plus radicale que celle que vous formulez dans votre écrit du 24 avril 2014.

Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision qui répond au besoin d'assurer le bon fonctionnement de l'équipe directionnelle du Logis.[...] »

Sur base des pièces produites par les parties, la cour relève ce qui suit :

- L'affirmation selon laquelle les absences pour maladie de l'intimé auraient perturbé le fonctionnement de l'entreprise, plus particulièrement dans le cadre de la mise en place de la barémisation n'est pas établie ; elle est, au demeurant, contredite par la réalité des faits.
Ainsi s'il est exact que fin de l'année 2013, des tensions sociales sont apparues lors des négociations salariales, celles-ci étaient apaisées puisque le 24 avril 2014, une convention d'entreprise relative à la mise en œuvre d'une grille barémique a été conclue le 24 avril 2014. Les incapacités en lien temporel avec le licenciement ont débuté le 13 mai 2014, soit une fois que la question de la barémisation était réglée.
- Certes, dans sa demande de crédit-temps du 24 avril 2014, l'intimé évoque la difficulté d'assurer efficacement les tâches qui lui sont dévolues « *dans l'état actuel de la structure du Logis* » ; néanmoins, cette assertion est mentionnée, avec d'autres (proximité de l'âge de la pension et de la fin de la carrière, nécessité pour l'entreprise d'envisager sa succession) pour justifier la demande de crédit-temps à laquelle l'intimé a droit. En outre, l'appelante n'établit pas qu'au moment du licenciement, l'intimé aurait été l'auteur de manquements professionnels dans le cadre de l'exécution de sa fonction.
- Les propositions d'aménagement de fin de carrière avancées par l'intimée dans sa demande de crédit-temps du 24 avril 2014 doivent s'apprécier dans le contexte spécifique de cette demande. Le refus de l'appelante d'accéder à ces propositions et, de manière plus générale, à la demande de crédit-temps (prestations à mi-temps) prouve que le licenciement était justifié par cette demande à laquelle une fin de non-recevoir était opposée (points 3 et 4 de la motivation).
- Les difficultés économiques ne sont pas établies. Le fait qu'en date du 26 août 2014, l'intimé ait attiré l'attention des administrateurs quant à l'incidence de leurs engagements d'investissements sur la trésorerie de l'entreprise ne suffit pas à établir l'existence de telles difficultés.
- C'est en vain que l'appelante prétend que l'intimé aurait lui-même sollicité son licenciement. Le mail que celui-ci a adressé au Président du Comité de direction le 25 novembre 2013 révèle un agacement dans son chef face à l'attitude ambiguë du CA et demande implicitement à ce Président de se positionner mais ne contient aucune demande de licenciement. Au demeurant, il est bien antérieur au licenciement de l'intimé et constitue une réponse à un mail dudit Président que l'appelante se garde bien de produire. Il en est de même concernant les propos que l'intimé aurait tenus lors d'une conversation téléphonique avec le Président suite à un mail non produit ; il en est d'autant plus ainsi que l'appelante ne produit curieusement que des extraits des procès-verbaux du CA dont elle sélectionne les morceaux choisis (pièces D6 et D12 de son dossier). Concernant les propositions d'aménagement de fin de carrière

émises par l'intimé, elles ne contiennent aucune demande de licenciement. Enfin, l'absence d'existence d'effets personnels dans le bureau de l'intimé relève de la pure spéculation.

Il ressort clairement de l'analyse qui précède que l'appelante reste en défaut d'établir que le licenciement de l'intimé est fondé sur des motifs étrangers à la demande de crédit-temps.

C'est à tort que l'appelante prétend que la demande de crédit-temps de l'intimé était abusive compte tenu de sa fonction de Directeur.

La CCT n°103 n'interdit nullement aux membres du personnel disposant de prérogatives importantes au sein d'une entreprise d'introduire une telle demande ; tout au plus, est-il stipulé que lorsque le travailleur occupe une fonction-clé, la prise de cours du crédit-temps peut être reportée (article 15 de la CCT). Dans le cas présent, l'appelante s'est contentée d'un refus catégorique, sans qu'il ne soit jamais question d'un quelconque report. Elle est donc mal venue d'imputer à l'intimé un abus de droit.

Il s'ensuit que l'appel n'est pas fondé quant à l'indemnité de protection.

3.2. Demande reconventionnelle originaire

Par demande reconventionnelle, la s.c.r.l. LE LOGIS poursuivait la condamnation de Monsieur P.M. à lui restituer les documents confidentiels produits dans le cadre de procédure devant le tribunal (pièces 19 à 24) et tout autre document confidentiel appartenant au LOGIS, à en supprimer toute copie, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard à dater de la signification du présent jugement.

Le tribunal l'a déboutée de cette demande qu'elle maintient en appel.

L'appelante prétend que l'intimé aurait communiqué des documents confidentiels dans le cadre de la procédure judiciaire, à savoir un extrait du procès-verbal du comité de direction du 7 mai 2014, un extrait des procès-verbaux des conseils d'administration des 12 mai 2014 et 5 juin 2014 ainsi que des notes prises par Mesdames P.C. et Y.G. lors de divers comités de direction et conseils d'administration.

Tout d'abord, la cour n'aperçoit pas en quoi la production en justice des procès-verbaux du comité de direction et du conseil d'administration violerait une quelconque obligation légale et ce, d'autant que l'appelante elle-même produit des extraits de certains de ces procès-verbaux.

Par ailleurs, dans le cadre des débats judiciaires, les parties doivent faire preuve de loyauté procédurale et collaborer à l'administration de la charge de la preuve. On ne peut donc faire grief à l'intimé de produire certains procès-verbaux alors que l'appelante fait choix d'en produire d'autres.

Concernant les notes prises lors des réunions, outre qu'il n'est nullement établi qu'elles auraient été « *dérobées* », l'appelante ne justifie pas sur le plan légal le caractère confidentiel desdits documents, ni la protection particulière dont ils feraient l'objet.

Si le secret des affaires et le respect de la vie privée figurent, assurément, parmi les intérêts respectables dont la protection permet d'opposer un motif légitime de refus de produire certains documents, il n'est pas soutenu ni établi que les informations en question seraient protégées par le droit au respect de la vie privée consacrée par l'article 8 de la Convention Européenne des droits de l'homme et la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel, ni qu'elles relèveraient du secret des affaires.

Enfin, même si en termes de motifs, l'appelante fait grief à l'intimé de produire lesdits documents en justice, en termes de dispositif, elle ne demande pas de les écarter des débats mais demande uniquement de condamner l'intimé à les restituer et à en supprimer toute copie. Comme le relève le tribunal, dès lors qu'il n'est pas soutenu que l'intimé aurait fait usage de ces documents à d'autres fins que d'étayer son argumentation dans le cadre du présent litige, la demande de l'appelant paraît dénuée d'intérêt.

Il s'ensuit que la demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel.

Le déclare non fondé.

Confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions.

Condamne l'appelante aux frais et dépens de l'instance, s'il en est.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller,
Emmanuel VERCAEREN, conseiller social au titre d'employeur,
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Emmanuel VERCAEREN, par Pascale CRETEUR, conseiller et Raymond AUBRY, conseiller social, assistés de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 8 novembre 2017 par Pascale CRETEUR, conseiller, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.