

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 NOVEMBRE 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur G G

Appelant,

comparaît en personne assisté par Maître Jean-François Lahaye,
avocat à Liège.

Contre :

L'A.S.B.L. CONVENTION EUROPEENNE DE LA
CONSTRUCTION METALLIQUE, en abrégé CECM, dont le
siège social est établi à 1200 Bruxelles, Avenue des Ombrages,
32/20 ;

Intimée,

représentée par Maître Natacha Dugardin loco Maître Antoine de le
Court, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur G G a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la CECM à lui payer la somme brute de 88.817,93 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La CECM a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Monsieur G G à lui payer 28.591,04 euros à titre de récupération de remboursements de frais indus.

Par un jugement du 15 octobre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement, .

Déclare la demande de Monsieur G. G. non fondée et le déboute de sa demande ;

Déclare la demande reconventionnelle de la CECM fondée ;

En conséquence condamne Monsieur G G à payer à la CECM la somme de 28.591,04€ à titre de remboursement indu de frais, à augmenter des intérêts judiciaires ;

Condamne Monsieur G G aux frais et dépens de l'instance, liquidés dans le chef de la CECM à la somme de 3.000€ à titre d'indemnité de procédure ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur G G a fait appel de ce jugement le 18 mai 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 septembre 2010, prise à la demande conjointe des parties.

La CECM a déposé ses conclusions le 8 décembre 2010 et ses conclusions de synthèse le 9 mai 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur G G a déposé ses conclusions le 7 mars 2011 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 27 juillet 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 octobre 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur G G demande à la Cour du travail de réformer le jugement frappé d'appel et de condamner la CECM à lui payer 88.817,93 euros, à majorer des intérêts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La CECM demande la confirmation du jugement frappé d'appel, en ce compris en ce qu'il a condamné Monsieur G G à lui payer 28.591,04 euros, augmentés des intérêts judiciaires.

IV. LES FAITS

La CECM est la fédération européenne des associations nationales des industries de la construction métallique.

Monsieur G G a été engagé par la CECM à partir du 1^{er} janvier 2001 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de secrétaire général. Cet engagement lui a été confirmé par une lettre du 22 août 2000 qui a précisé les conditions de l'engagement.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur G G gère les comptes de l'association et disposait d'un mandat bancaire pour ce faire ; il avait notamment le pouvoir de payer sa propre rémunération et ses propres remboursements de frais au départ de ces comptes. La comptabilité était assurée par un comptable indépendant établi aux Pays-Bas, sur la base d'un relevé de dépenses et de recettes établi par Monsieur G G, qui lui communiquait également les pièces justificatives. La société Ernst & Young révisait annuellement les comptes.

Le 25 août et le 7 septembre 2006, Monsieur G G eut des entretiens avec Monsieur A C, Président du comité exécutif (équivalent du conseil d'administration).

Par courrier recommandé du 11 septembre 2006, Monsieur C lui notifia son licenciement avec effet immédiat pour motif grave, pour les raisons suivantes :

« Nous venons en effet de découvrir à la faveur de la préparation budgétaire 2007 et des informations reçues ultérieurement de la comptabilité, que vous avez payé des dépenses privées avec des fonds de CECM, notamment :

- frais de voiture, pour un montant total approximatif de 20.239,57 €, alors qu'une indemnité kilométrique forfaitaire vous est allouée pour ces frais ;*

- factures d'électricité relatives à votre domicile privé, voyage au Mexique, ... pour un montant total approximatif de 8.261,47 €.

Nous vous avons donné l'occasion de vous expliquer à ce sujet au cours d'une entrevue que M. C a eue avec vous le 7 septembre dernier.

Vous avez soutenu qu'en 2005 vous étiez resté dans la limite du budget de frais de représentation et de réception qui vous avait été alloué, et que la nature des dépenses n'importait pas, dans la mesure où vous assimilez ce budget à de la rémunération. Pour 2006, vous avez par contre reconnu que vous aviez fait des prélèvements dépassant cette limite.

Nous ne pouvons naturellement pas accepter ces explications.

D'une part, ce budget n'a rien d'une rémunération, mais est destiné à vous permettre de faire face à des dépenses de réception et de représentation strictement liées à l'exercice de votre fonction, laquelle génère ce type de dépenses de par sa nature elle-même et par le niveau de responsabilité qui est le vôtre. La facture de remplacement des pneus de votre véhicule, pour prendre cet exemple, alors que vous bénéficiez déjà d'un système forfaitaire de remboursement de vos kilomètres professionnels, n'a rien d'une dépense de réception ou de représentation et fait en outre manifestement double emploi avec le système mis en place contractuellement. D'autre part, le fait même d'avoir excédé la limite du budget en 2006 (peu importe la nature des dépenses), est de votre propre aveu, injustifiable. Vous vous proposiez d'ailleurs de rembourser les prélèvements excédentaires.

Notre association vous avait fait confiance. Vous disposiez par votre fonction de secrétaire général d'une très large autonomie et de pouvoirs importants. Vous en avez manifestement abusé.

A cet égard, nous venons également d'apprendre que depuis quelques semaines, vous vous absentez chaque mardi, réduisant ainsi de facto votre emploi à un 4/5^{ème} temps, sans qu'aucune justification n'ait été donnée. De vagues raisons médicales ont été invoquées au cours de notre réunion, mais aucun certificat n'a été produit.

Ces faits ont en tous cas gravement ébranlé la confiance que nous avions en vous et rendent définitivement et irrémédiablement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle ».

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur G G n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. La régularité formelle du licenciement pour motif grave

Monsieur G G fait valoir que son licenciement pour motif grave lui a été notifié par une personne incompétente pour licencier, à savoir le président du comité exécutif de l'association, Monsieur C alors que le pouvoir de licencier le secrétaire général appartenait exclusivement à l'assemblée générale.

La CECM affirme d'une part que son assemblée générale avait donné à Monsieur C un mandat spécial l'habilitant à licencier Monsieur G G pour motif grave, et d'autre part que l'assemblée générale a ultérieurement ratifié cet acte.

1.1.1. Quant à la contestation du mandat

L'institution du mandat a pour but de permettre à une personne, le mandant, de donner à une autre personne, le mandataire, le pouvoir de poser un acte juridique au nom et pour le compte du mandant (article 1984 du Code civil).

Cette figure juridique a été instituée en principe dans l'intérêt du seul mandant. Tel est bien le cas en l'espèce, où l'assemblée générale a intérêt à déléguer son pouvoir de licencier, afin de faciliter son action. Les membres de l'assemblée résidant dans divers pays au travers de toute l'Europe, toute réunion requiert en effet une organisation lourde et des délais incompatibles avec celui qui s'impose en cas de licenciement pour motif grave.

Pour cette raison, c'est en priorité à celui qui apparaît comme mandant qu'il revient de contester l'existence ou la régularité d'un mandat lorsqu'un acte a été posé en son nom. C'est d'ailleurs la seule hypothèse de contestation du mandat que le Code civil envisage (article 1198 du Code civil). Le destinataire de l'acte juridique qui fait l'objet du mandat n'est généralement pas concerné par la question de l'existence ou de la validité du mandat, lorsque le mandant ne les remet pas en cause.

Avant de traiter avec le mandataire, le destinataire de l'acte juridique a le droit d'exiger de celui qui se présente comme mandataire la production d'une procuration. S'il ne le fait pas, il ne peut nier ultérieurement l'existence du mandat, alors que celui-ci n'est contesté ni par le mandant, ni par le mandataire (Cass., 18 septembre 1964, n° F-19640918-1, www.cass.be).

Il en découle que lorsque le mandant lui-même ne conteste pas l'existence ou la validité du mandat, il n'appartient pas à la personne destinataire de l'acte juridique objet du mandat de les contester a posteriori, sauf si suite à cet acte, il doit lui-même prendre attitude, ce qui nécessite qu'il sache si l'acte juridique qui lui est adressé émane réellement du mandant. En matière de licenciement, le travailleur à qui est notifié son licenciement doit savoir immédiatement si cette notification émane réellement de son employeur, afin de pouvoir lui-même prendre attitude.

Lorsque le travailleur n'a pas mis en doute, dans un délai raisonnable, le fait que le licenciement qui lui a été notifié émane bien de son employeur, et qu'il s'est

comporté comme si tel était bien le cas, il n'est plus recevable à remettre en cause l'existence du mandat lorsque l'employeur ne le conteste pas.

L'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 6 février 2006 s'inscrit dans ce raisonnement :

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci » (JTT, p. 258).

Le caractère raisonnable du délai dont dispose le destinataire de l'acte pour contester le mandat doit être apprécié en fonction du motif pour lequel le travailleur, destinataire d'un tel courrier, doit pouvoir exiger la preuve du mandat : conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation et aux principes déjà cités, il s'agit de lui permettre de prendre attitude par rapport au courrier qu'il a reçu, ce qui nécessite de savoir s'il émane réellement de son employeur ou non.

En l'occurrence, dès réception de la lettre de licenciement que lui a adressée Monsieur C , Monsieur G G a cessé de se présenter au travail. Il ne prouve pas qu'il aurait voulu travailler mais en aurait été empêché par ou sur ordre de Monsieur Collins ; en pareil cas, il n'aurait pas manqué de le constater immédiatement par courrier, ce qui n'a pas été le cas.

Dans un courriel adressé le 17 septembre 2006 au président de la CECM, Monsieur G G a indiqué qu'il serait absent de la prochaine réunion de l'assemblée générale « sur ordre de Monsieur C ». Certes a-t-il indiqué qu'il contestait son licenciement et qu'il considérait que seule l'assemblée générale était compétente pour le licencier, mais il n'en reste pas moins qu'il tenait son licenciement pour définitif puisqu'il ne s'est pas présenté à la réunion. Il n'a émis aucun doute sur le fait qu'il était effectivement licencié.

Monsieur G G ne peut dès lors pas remettre en cause la validité de son licenciement pour cause d'absence de mandat.

La Cour observe que Monsieur G G ne met pas tant en cause la prétendue absence de mandat de Monsieur C que le fait de ne pas avoir été entendu par l'assemblée générale avant d'être licencié, ce qui l'a privé de sa possibilité de se défendre devant l'assemblée des accusations portées contre lui. Or, ni la loi ni les statuts de l'association n'imposent à celle-ci l'obligation d'entendre un travailleur avant de décider de le licencier pour motif grave. Même si cette audition est bien sûr souhaitable, elle ne constitue pas un droit. L'absence d'audition de Monsieur G G par l'assemblée générale avant son licenciement ne porte dès lors pas atteinte à la validité de la décision de licencier.

1.1.2. Quant à la ratification du licenciement pour motif grave

En tout état de cause, même à admettre la contestation élevée par Monsieur G G quant à la validité du mandat, il faudrait constater que son licenciement pour motif grave a été ratifié par la CECM.

La ratification par le mandant peut être tacite (article 1198 du Code civil). Les conclusions déposées par l'association au cours de la procédure judiciaire indiquent clairement qu'elle a assumé cette décision et l'a faite sienne. Il est superflu d'examiner si la décision avait déjà été valablement ratifiée le 22 septembre 2007.

La ratification produit ses effets de manière rétroactive, à condition de ne pas porter préjudice aux droits acquis par des tiers (article 1198 du Code civil et H. DE PAGE, Traité élémentaire de droit civil belge, t. V, éd. 1975, p. 443, n° 446).

Le droit à l'indemnité de rupture suppose nécessairement que le contrat de travail ait été rompu. A supposer que la notification du licenciement par une personne incompétente n'ait pas pu sortir ses effets en raison de cette incompétence, elle n'aurait pas mis fin au contrat de travail et n'aurait dès lors pas fait naître le droit à une indemnité compensatoire de préavis. Dans ce cas, la ratification du licenciement a posteriori ne prive pas le travailleur d'un droit acquis à une indemnité de rupture puisque ce droit n'existait par hypothèse pas avant que le licenciement ne soit ratifié (Cass., 7 mars 1969, Pas., p. 602 ; Cass., 13 janvier 2003, JTT, p. 268).

Dès lors, à supposer que la notification du licenciement pour motif grave faite par Monsieur C le 7 septembre 2007 doive être déclarée nulle pour défaut de mandat – ce qui n'est pas le cas – encore faudrait-il constater que cette décision a été ratifiée par la CECM avec effet rétroactif.

Le licenciement pour motif grave est dès lors valable du point de vue formel.

1.2. Le respect du délai pour licencier pour motif grave

1.2.1. Les principes

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le délai pour entamer la procédure prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude

suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait dû prendre connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, www.cass.be). Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

Une enquête peut, selon les circonstances de la cause, s'avérer nécessaire pour permettre à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante sur les faits. Dans ce cas, la loi n'exige pas que cette enquête soit entamée sans délai, ni menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, CDS, p. 207).

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur *peut, suivant les circonstances de la cause*, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude (Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, JTT, p. 500).

1.2.2. Application des principes en l'espèce

Il n'est pas contesté que Monsieur C a rencontré Monsieur G le 25 août 2006 pour lui demander des explications au sujet du remboursement de ses frais de déplacement entre son domicile et le bureau et d'autres remboursements de frais.

Suite à cette réunion, Monsieur C a écrit à Monsieur G le 1^{er} septembre 2006. Il ressort de ce courrier que lors de la réunion du 25 août 2006, il n'a été question que des remboursements de frais pour l'année 2006. Après cette réunion, Monsieur C a demandé au comptable hollandais la copie des factures concernant les années précédentes. Il a convoqué Monsieur G à un nouvel entretien le 7 septembre 2006 pour recevoir ses explications au sujet des factures antérieures à l'année 2006.

L'examen des factures en question indique que pour l'année 2006, il s'agit uniquement de 3 factures liées à l'usage du véhicule et de 7 factures de GSM. Ce sont les seules factures dont Monsieur C avait connaissance lors de la première réunion tenue le 25 août 2006.

Après cette première réunion, il a reçu communication, via le comptable, de nombreuses autres factures relatives aux années précédentes. Certaines d'entre elles étaient de nature différente, dont des factures d'électricité et de télédistribution pour le domicile de Monsieur G (de 2001 à 2005), une facture pour des vacances familiales au Mexique (en 2003), pour la location d'une Porsche pour un week-end (2003) ou encore d'un bateau pour une réception privée (2004).

Sur cette base, Monsieur C a décidé d'entendre à nouveau Monsieur Georges Gendebien.

La Cour estime que ce second entretien était nécessaire vu la découverte de faits nouveaux par rapport à ceux qui étaient déjà connus le 25 août, à savoir des factures en grand nombre pour des dépenses d'une autre nature que celles qui avaient déjà été discutées pour l'année 2006. L'association ne pouvait acquérir une connaissance suffisante des faits qu'à l'issue du second entretien.

Le délai de trois jours ouvrables dont la CECM disposait pour licencier a pris cours à partir de cet entretien du 7 septembre 2006. La notification du licenciement, le 11 septembre 2006, a donc eu lieu dans les 3 jours ouvrables de la connaissance des faits (le dimanche 10 septembre n'étant pas un jour ouvrable).

1.3. Le motif grave

1.3.1. La position des parties

Le premier motif avancé par la CECM pour justifier le licenciement de Monsieur G G sans indemnité ni préavis consiste à avoir payé des dépenses privées avec des fonds de l'association, notamment des frais de voiture à concurrence d'environ 20.329,57 euros (alors qu'une indemnité kilométrique forfaitaire lui était allouée pour ces frais) et des factures d'électricité relatives à son domicile privé, un voyage familial au Mexique, etc., pour un montant approximatif de 8.261,47 euros.

Monsieur G G ne conteste pas ce fait, mais affirme avoir négocié, lors de son engagement, un revenu supplémentaire de 45.000 francs belges par mois « devant être justifié par pièces pour des raisons fiscales et comptables ». Selon lui, il avait droit à une rémunération complémentaire de 45.000 francs belges net par mois sous forme de remboursement de frais privés, accordé sous couvert de remboursement de frais professionnels afin d'éviter la retenue de cotisations sociales et l'impôt.

A supposer que ces allégations correspondent à la réalité, il s'agirait d'une fraude sociale et fiscale. La Cour serait dans l'obligation d'en informer les autorités compétentes en matière pénale.

1.3.2. Le remboursement de dépenses privées avec les fonds de l'association

Il est établi que Monsieur G G s'est fait rembourser des dépenses purement privées au moyen des fonds de l'association, dont il avait la responsabilité.

La lettre d'engagement qui lui a été adressée le 22 août 2000 lui accordait des appointements mensuels bruts, un treizième mois, des chèques-repas et des cotisations à l'assurance de groupe. Elle précisait par ailleurs ceci : « En raison de vos fonctions et des déplacements tant en Belgique qu'à l'étranger que vous aurez à faire, il vous sera attribué un complément mensuel pour frais de réception et de représentation dans la limite de 45.000 FB par mois sur production d'un relevé justificatif ». La nature exclusivement professionnelle

des frais couverts par l'indemnité mensuelle de frais de réception et de représentation, telle qu'elle a été prévue par le contrat, ne fait aucun doute.

En tant que secrétaire général, les fonctions de Monsieur G : G comportaient notamment le suivi de la comptabilité et l'établissement des comptes annuels (voyez la description de fonction annexée à la lettre d'engagement). Le pouvoir de signature sur les comptes bancaires lui avait été confié (pièce 3 de la CECM). Il jouissait donc d'un pouvoir et d'une autonomie très importants, ce qui supposait un niveau de confiance très élevé.

Profiter de ce pouvoir et de cette confiance pour se faire rembourser des dépenses privées sous couvert d'une indemnité contractuellement destinée à couvrir exclusivement des frais professionnels constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Le motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est prouvé.

1.3.3. La justification invoquée par Monsieur G G

Monsieur G G faisant valoir, en guise de justification, qu'il a agi avec l'accord de l'association, il lui incombe de l'établir.

L'accord de l'association est contredit par les termes de la lettre d'engagement du 22 août 2000.

Monsieur G G n'apporte aucune preuve ni même aucun commencement de preuve de l'existence d'un contre-accord qui aurait été conclu à l'époque de son engagement avec le président en fonction à l'époque.

L'inscription des « frais de réception » dans le tableau des dépenses de l'association, communiqué régulièrement au comptable, ne permettait pas de déceler que ce remboursement de frais couvrait en réalité des dépenses privées. Un examen approfondi des factures transmises au comptable aurait permis de le découvrir, mais rien ne prouve que le comptable indépendant ait procédé à cet examen et, s'il l'a fait, ait transmis l'information à un autre responsable de la CECM que Monsieur G G, de qui il recevait ses instructions.

La même observation peut être faite pour ce qui concerne le contrôle qui devait être opéré annuellement par le réviseur d'entreprise. Même si le réviseur aurait dû, au terme d'un examen approfondi, déceler le caractère non professionnel de certaines dépenses reprises sur les pièces justificatives et en avertir le comité exécutif, aucun élément du dossier n'indique que ce fut effectivement le cas.

Monsieur G G n'établit pas que le président en exercice du comité exécutif, Monsieur C, aurait eu en mains, au cours de l'exécution du contrat de travail, les pièces justificatives qui lui auraient permis de constater les faits. Un accord tacite de sa part ne peut donc pas être présumé. Par ailleurs, aucun élément ne permet de présumer un accord tacite de son prédécesseur, en fonction au moment de l'engagement de Monsieur G.

La circonstance que Monsieur G G disposait d'une carte VISA appartenant à la CECM, ce qui lui permettait de mettre directement certains frais

professionnels à charge de l'association, ne permet pas de déduire qu'il était autorisé à se faire rembourser des frais privés sous couvert de frais professionnels. Aux termes de la lettre d'engagement, le montant de 45.000 francs belges à titre de frais de réception et de représentation constituait d'ailleurs un plafond ; Monsieur G G n'avait nullement l'obligation d'exposer des frais, à se faire rembourser, à concurrence de ce montant. Il n'y a pas double emploi entre la carte de crédit et le remboursement de frais professionnels exposés par le secrétaire général, à moins que celui-ci ne détourne le mécanisme contractuellement convenu.

En conclusion, Monsieur G G ne démontre pas avoir agi avec l'accord de l'association.

1.3.4. Les absences le mardi

Il n'est pas nécessaire d'examiner le second motif de licenciement, le premier motif invoqué suffisant à justifier le licenciement pour motif grave.

1.4. Conclusion quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement de Monsieur G G pour motif grave est régulier et justifié.

Il n'a dès lors pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

2. La demande reconventionnelle de récupération d'indu

Monsieur G G doit rembourser 28.591,04 euros à la CECM.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il ressort de ce qui précède que Monsieur G G s'est fait verser, au départ des comptes de l'association, des sommes qualifiées de remboursement de frais, auxquelles il n'avait pas droit. Ceci constitue une faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces paiements étant indus, il doit les rembourser à l'association conformément à l'article 1376 du Code civil.

Monsieur G G ne conteste pas à titre subsidiaire, quant à son calcul, le montant de 28.591,04 euros que la CECM réclame à ce titre.

Il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement frappé d'appel ;

Condamne Monsieur Georges Gendebien à payer à la CECM les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.000 euros (indemnité de procédure).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

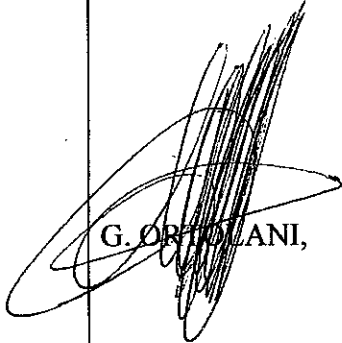
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

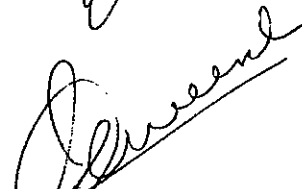
Greffier



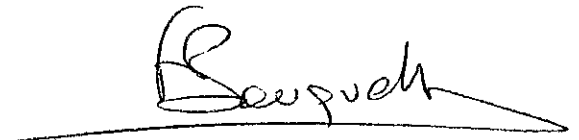
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

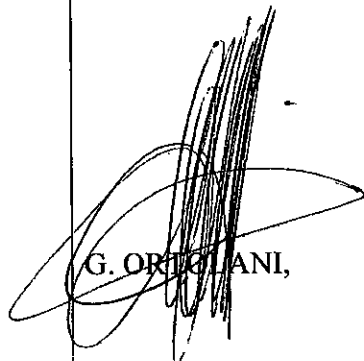
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 novembre 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

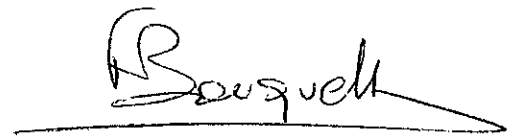
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

