



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>8 avril 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AB/177</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 3 novembre 2022 21/3395/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Monsieur A E**, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.E »),  
domicilié à

partie appelante, comparissant en personne et assistée par Maître W, avocat à

**contre**

**La S.A. « Foyer anderlechtois »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0401.962.060 (ci-après  
« la SA »),  
dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, chaussée de Mons 595,

partie intimée, représentée par Maître V, avocat à

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3.11.2022, R.G. n°21/3395/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 1.3.2023 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 17.4.2023 ;
- les conclusions remises pour la SA le 19.6.2023 ;
- les conclusions remises pour M.E le 3.10.2023 ;
- le dossier de la SA (4 pièces) ;
- le dossier de M.E (12 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4.3.2024.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 4.3.2024.

## **2. Les faits et antécédents**

La SA est une société de logement social. Elle ressortit à la sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région de Bruxelles-capitale (CP n°339.03).

Le 1.10.2019, M.E est entré au service de la SA en qualité d'ouvrier polyvalent dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps (36 heures par semaine)<sup>1</sup>.

Le 12.6.2020, la SA a notifié à M.E par recommandé l'avertissement suivant<sup>2</sup> :

*« (...) Au mois de mai 2020, vous avez reçu un premier avertissement oral lors d'une réunion avec Monsieur A R G, votre chef d'équipe, et Monsieur Patrick W, Directeur des Affaires Générales. Un mois plus tard, le 10 juin à 15h, une nouvelle réunion s'est imposée d'urgence avec eux. Il ressort de cette réunion que vous*

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier M.E

<sup>2</sup> Pièce 1 – dossier SA

*continuez à vous comporter de manière outrancière par rapport aux valeurs de la société : menaces de chantage à l'égard de votre chef direct, harcèlement téléphonique auprès de Messieurs R G et W, des propos dénigrants à l'égard du Foyer Anderlechtois, un manque total d'esprit de collaboration en plus d'un penchant pour l'alcool que vous avez avoué à Monsieur W. Tout cela confirme une attitude qui posait déjà question dans le département où vous avez commencé.*

*Nous avons toujours fait preuve de beaucoup de patience à votre égard, nous avons soutenu vos efforts que nous avons récompensé par un CDI et nous avons accepté une réorientation dans un autre service où vous aviez déjà du mal dans vos relations avec vos collègues.*

*Les manquements qui précèdent sont d'autant plus grave. Ce courrier vous est adressé en tant que **premier avertissement écrit**, sera joint à votre dossier personnel et conduira à une remise en question de notre collaboration si vous ne changez pas radicalement d'attitude pour vous conformer dorénavant aux ordres de vos supérieurs (...) »*

M.E n'a réservé aucune suite à cet avertissement.

Un mois plus tard, dans un courriel du 16.7.2020, Monsieur A G, chef d'équipe de M.E, s'est plaint à son sujet en ces termes<sup>3</sup> :

*« (...) Suite à notre échange, voici un compte rendu qui relate ce que nous vivons au quotidien avec M.E.*

*Vous trouverez en annexe, quelques événements qui se sont déroulés au cours de cette année 2020. Cette liste est non exhaustive mais reprend des événements à titre d'exemples.*

*M.E est un personnage haut en couleurs qui nous fait vivre de nouvelles aventures extraordinaires au quotidien et il serait difficile pour moi de tout vous retranscrire.*

*Si je devais dépeindre en quelques lignes ce qu'il nous fait vivre, voilà ce que je dirais:*

*M.E prône le respect avant tout et pourtant nous en manque à longueur de journée. Il rabaisse ses collègues, ne supporte aucune remarque ou même discussion qui n'irait pas dans son sens. Il disparaît dans la journée sans se soucier du matériel ou même de ses collègues. Il se sent persécuté par tout le monde, par tout temps et en tout lieu. Il est agressif ou menaçant si on ne suit pas son point de vue, il essaie de nous intimider en parlant avocat ou droit du travailleur. Il se présente régulièrement le matin en sentant l'alcool (de la veille nous explique t'il en rigolant), il nous menace ou nous agresse régulièrement le soir par messages vocaux (voir autre mail). Sans oublier bien entendu qu'il menace le Foyer Anderlechtois (et/ou ses travailleurs) de prendre un avocat du*

---

<sup>3</sup> Pièce 4 – dossier SA

*travail et de se plaindre auprès du syndicat ou de l'administration car il a tout les droits comme il fait son travaille (et ça c'est vrai, on le lui laisse: il fait son travail). M.E a rendu un travail d'équipe compliqué et a installé au fur et à mesure du temps une ambiance négative et même contre productive. Plus personne ne veut travailler avec lui et certains se sentent, à la limite, harceler par un tel comportement. J'ai déjà reçu certains échos d'abandon de poste si M.E restait au sein de mes brigades.*

*J'espère avoir été assez claire dans mes propos, n'hésitez pas à me demander d'éventuels explications.(...) »*

Il n'est pas contesté que, les 22 et 27.7.2020, se sont tenues deux réunions entre M.E et des responsables de la SA et que, à cette occasion, différents reproches ont été adressés à M.E, reproches que M.E qualifie d'« *infondés* » et « *nullement démontrés* »<sup>4</sup>. M.E précise que la SA a tenté à ce moment d'obtenir sa démission<sup>5</sup>.

La SA produit un document non signé daté du 30.7.2020 et intitulé « Rapport des réunions des 22/7/2020 et 27/7/2020 avec M.E ». Ce document dont M.E conteste la teneur indique ce qui suit<sup>6</sup> :

« (...) »

**1. Réunion du 27/7 dans le bureau de Mr P W en présence de Mrs A R G et M.E :**

*Le but de la réunion était de faire le point suite au feedback reçu du N+1 de M.E, Monsieur A R G, feedback dont il ressort que M.E fait preuve d'un comportement qui s'aggrave :*

- *il conteste les ordres de la hiérarchie*
- *il tient des propos diffamants à l'encontre de ses supérieurs et collègues*
- *il continue à boire ce qui est son droit en privé sauf si cela l'amène de nouveau à tenir des propos insultants à l'égard de collègues ou supérieurs, ce qui est le cas*
- *il s'absente de son lieu de travail sans autorisation*
- *il abandonne le matériel du FA sans surveillance*

*Le 21/7 vers 21h, veille de la réunion, M.E. a envoyé deux sms à la Direction des Affaires Générales de nature diffamante et menaçante.*

*Lors de la réunion du 22/7, son attitude négative s'est confirmée, M.E a déclaré que "P. W n'avait rien à lui dire, que son cas relevait des Ressources Humaines comme le précisait son contrat et pas des affaires générales parce qu'il n'est pas une affaire mais un citoyen belge qui connaît ses droits". Enfin, il a menacé son*

---

<sup>4</sup> Conclusions M.E, p.8, n°27

<sup>5</sup> Conclusions M.E, p.8, n°27

<sup>6</sup> Pièce 2 – dossier SA

supérieur direct en tenant des propos diffamants à son égard. Sentant sa position menacée, M.E implore de ne pas le licencier et reconnaît avoir envoyé les sms du 21/7 sous l'emprise de l'alcool et que nous devons comprendre son stress. Il avoue n'avoir pris aucun contact avec la psychologue de l'entreprise (Madame D N) que nous lui avons conseillé. Il a demandé de l'aider en lui donnant des cours sur la communication non-violente. On lui a précisé que ces cours ne correspondaient pas à son besoin et qu'il valait mieux contacter la psychologue, qu'il devait comprendre que c'est son attitude qui pose problème et que comme il n'y avait eu qu'aggravation en un mois, il valait peut-être mieux renoncer de part et d'autre à notre collaboration comme il l'a suggéré lors de la réunion avant de se dédire.

Vu la situation, son supérieur Monsieur R G demande son licenciement. Il lui est impossible de collaborer avec M.E. Monsieur W a entendu des propos délirants dans le chef de M.E que tout le monde dans l'entreprise a toujours voulu soutenir pour des raisons de solidarité sociale évidentes.

M.E s'est engagé à contacter la psychologue, ce qu'il a fait depuis. La réunion s'est terminée en présence de Madame A, Responsable des Ressources Humaines. Il a été convenu que M.E prenait congé jusqu'au 26/7 inclus et qu'il passerait au département RH avant de recommencer le 27/7 au matin.

## **2. Réunion du 27/7 dans le bureau de Madame A A en présence de Mrs P W et M.E**

M.E est plus calme que lors de la dernière réunion après ses congés. Il rappelle que s'est un bon travailleur qui est toujours à l'heure et qui n'est jamais malade. Madame A lui rappelle que nous ne contestons pas cela, mais que nous contestons son comportement inapproprié concernant ses relations de travail avec ses collègues, son N+1 et le Directeur des Affaires Générales.

Une solution temporaire est trouvée pour éviter que les problèmes entre M.E et le reste de son équipe ne resurgissent. M.E accepte de ne pas rejoindre la Brigade verte et travaillera pendant une à plusieurs semaines avec Monsieur A V, concierge au Peterbos. M.E s'en réjouit car ils ont de bons contacts et ont déjà collaboré lors de son contrat en tant qu'art 60. M.E accepte de recevoir des instructions de la part de Monsieur V et devra lui référer de ses éventuelles absences (retard, maladie, accident, etc.).

M.E accepte également de prendre contact avec une personne externe, Monsieur M D, en l'absence de D N. On lui fournit le numéro de téléphone.

Le présent PV de ces deux réunions sera transmis à la Direction Générale avec laquelle, la Direction des Affaires Générales et la Responsable des Ressources Humaines se concerteront pour déterminer l'avenir de la collaboration avec M.E. (...)

M.E reconnaît avoir travaillé pendant les semaines qui ont suivi et jusqu'à son licenciement sous la responsabilité de Monsieur A V, concierge au Peterbos, et fait même valoir que l'intéressé n'a eu aucun reproche à lui faire pendant ce temps de collaboration<sup>7</sup>.

Par une lettre recommandée du 30.9.2020, la SA a finalement notifié à M.E la rupture du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 8 semaines de rémunération. La décision était motivée comme suit<sup>8</sup>.

*« (...) Nous vous notifions par la présente lettre la décision du Conseil d'administration en séance du 30.09.2020 de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 semaines de rémunération,*

*Cette décision a été prise, pour les motifs suivants :*

- Absences sans prévenir de votre poste de travail en laissant du matériel sans surveillance ;*
- Contestation régulière des décisions et consignes de travail de votre responsable direct ;*
- Manque de respect envers votre responsable direct et vos collègues ;*
- Attitude agressive et menaçante envers le Directeur des Affaires Générales, votre responsable direct et vos collègues, que ce soit au travail ou en dehors des heures, par le biais d'harcèlement téléphonique.*

*Vous n'êtes par conséquent plus tenu ni en droit d'effectuer des prestations (...) à partir de ce jour, jeudi 1<sup>er</sup> octobre 2020. Votre décompte final et les documents sociaux vous parviendront dans les jours à venir.(...) »*

Près d'un an plus tard, le 14.6.2021, M.E a contesté les motifs de son licenciement par la voie de son syndicat<sup>9</sup>.

Les parties n'ont pas pu s'accorder.

M.E a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA par une requête du 29.9.2021.

Par jugement du 3.11.2022, le tribunal l'a débouté de son action.

Par requête du 1.3.2023, M.E a interjeté appel de ce jugement.

---

<sup>7</sup> Conclusions M.E, p.8 ; attestation du 21.10.2020, pièce 5 – dossier M.E

<sup>8</sup> Pièce 2 – dossier M.E

<sup>9</sup> Pièce 3 – dossier M.E

### **3. Les demandes originaires et le jugement dont appel**

#### **3.1. Les demandes originaires :**

M.E demandait au tribunal de condamner la SA à :

- lui payer la somme de 8.064,72 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires et légaux ;
- lui délivrer dans les 5 jours du jugement à intervenir un C4 rectifié en tenant compte des motifs réels à la base de son licenciement, ainsi que les documents sociaux et fiscaux requis par la loi en fin de relations contractuelles, soit le certificat d'occupation, le certificat de chômage, le compte individuel et les attestations de vacances, la fiche fiscale 281.10, sous peine d'une astreinte de 25€ par document manquant et par jour de retard ;
- à lui payer les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 1.170 €.

#### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) Statuant contradictoirement,*

*Déclare les demandes de M.E non fondées,*

*Le condamne aux dépens de la SA soit à 1.260 € à titre d'indemnité de procédure.(...) »*

### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** M.E demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- condamner la SA à lui payer 8.064,72 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à un montant de 17 semaines, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30.9.2020 ;
- condamner la SA à lui délivrer dans les cinq jours de l'arrêt à intervenir, le formulaire C4 rectifié en tenant compte des motifs réels à la base du licenciement et les documents sociaux et fiscaux requis par la loi en fin des relations contractuelles, soit le certificat d'occupation, le certificat de chômage, le compte individuel, les attestations de vacances, la fiche fiscale 281.10 ;

- condamner la SA au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base fixé à 2.700,00 € (1.350 € appel – 1.350 € 1<sup>ère</sup> instance).

A l'audience, M.E a indiqué que le chef de demande relatif à la délivrance des documents sociaux était devenu sans objet.

**4.2.** La SA demande à la cour de:

- déclarer l'appel recevable, mais non fondé ;
- confirmer le jugement entrepris ;
- condamner M.E aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel de 1.350 €.

## **5. Sur la recevabilité**

Le jugement *a quo* a été signifié le 3.2.2023. L'appel a ainsi été introduit dans les formes et les délais légaux le 1.3.2023.

L'appel est partant recevable.

## **6. Sur le fond**

### **6.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

#### **6.1.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

*« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

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

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>10</sup> :

---

<sup>10</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit<sup>11</sup> :

- a) Si l'employeur a communiqué adéquatement au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, soit en réponse à une demande qui lui a été régulièrement adressée par ce travailleur conformément à l'article 4, soit de sa propre initiative, l'article 10 organise un partage de la charge de la preuve et chacun doit ainsi prouver les faits qu'il allègue, à savoir (article 10, 1<sup>er</sup> tiret) :
  - l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
    - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable<sup>12</sup> ;
    - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
  - le travailleur doit démontrer de son côté que :
    - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis

---

<sup>11</sup> *Comp.* aussi pour une analyse critique récente de la question : Steve GILSON et France LAMBINET, « Questions spéciales relatives à la preuve en droit social », dir. Dominique MOUGENOT, in *La preuve, CUP*, vol. 226, Liège, Anthemis, 2023, pp.101 à 117

<sup>12</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;

- ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.

b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate, ou si l'employeur a communiqué d'initiative au travailleur les motifs qui ont conduit au licenciement, mais que cette communication n'est pas adéquate en ce sens qu'elle ne respecte pas l'article 6, dans cette double hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver (article 10, 2<sup>e</sup> tiret) :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et si, de son côté, l'employeur n'a pas communiqué les motifs d'initiative, l'article 10 renoue dans ce cas avec le droit commun de la preuve<sup>13</sup>. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

<sup>14</sup> En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation. Depuis le 1.11.2020, ce principe est

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>15</sup>, un doute subsistait<sup>16</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

### **6.1.2. Application**

**6.1.2.1.** Le premier juge a déclaré non fondée la demande pour les motifs suivants :

*« (...) M.E invoque que son licenciement est sans lien aucun avec sa conduite ou son comportement, ni avec le bon fonctionnement de la défenderesse, et que ce licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.*

*Il dépose un unique témoignage, d'une personne qui déclare être concierge, et avoir travaillé avec lui, sans avoir rencontré aucun problème.*

*Les circonstances, la fréquence et la durée de la collaboration entre le témoin en sa qualité de concierge, et M.E en sa qualité d'ouvrier polyvalent, ne sont pas précisées.*

*Par contre, il ressort du courrier d'avertissement adressé par la défenderesse à M.E le 12 juin 2020 que différentes difficultés avaient émergé entre M.E et ses collègues d'une part, et avec sa hiérarchie d'autre part. Ce courrier vise bien des difficultés liées au comportement et à la conduite de M.E (comportement outrancier, harcèlement téléphonique, propos dénigrants, total manque d'esprit de collaboration, penchant pour l'alcool).*

---

dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

<sup>15</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

<sup>16</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

*Ce courrier a été adressé à M.E par voie recommandée. Ce courrier mentionne la tenue préalable, en mai 2020, d'une réunion avec son chef d'équipe et le Directeur des Affaires Générales de la défenderesse au sujet des difficultés rencontrées. Le courrier recommandé qui lui a été adressé n'ayant pas été contesté par M.E, c'est en vain qu'il conteste avoir reçu tant un avertissement verbal, que cet avertissement écrit.*

*Le PV des réunions des 21 et 27 juillet 2020 n'est pas signé et n'a pas été adressé à M.E. Il ne ressort pas plus de cette pièce à qui ce PV a été communiqué. Ce document n'est dès lors pas retenu à titre de preuve des éléments à prendre en considération pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de M.E.*

*La pièce 4 de la défenderesse, soit le mail adressé le 16 juillet 2020 par le chef d'équipe de M.E, s'il n'a pas été adressé à M.E, constitue une pièce établie in tempore non suspecto, et reprend les diverses difficultés rencontrées avec M.E.*

*(...)*

*Dans le cadre de son contrôle marginal, le tribunal considère, sur base des pièces produites reprises ci-dessus, comme établi que le licenciement de M.E est clairement lié à son comportement et à sa conduite. Ce sont, non les compétences liées à la réalisation de son travail, mais ses comportements à l'égard de ses collègues, la difficile collaboration avec ceux-ci, ses comportements à l'égard de son supérieur direct et même du Directeur aux Affaires générales de la défenderesse qui sont à la base de la décision de le licencier.*

*Le lien entre le comportement de M.E et son licenciement étant établi, il n'y a pas lieu d'examiner les circonstances de ce licenciement (cf. ci-dessus).*

*Compte tenu des éléments mis en lumière, il ne peut, de plus, être considéré que la décision de licenciement n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.(...) »*

#### **6.1.2.2.** La cour aboutit à la conclusion inverse.

Il convient en premier lieu de constater que les motifs du licenciement communiqués d'initiative par la SA dans sa lettre recommandée du 30.9.2020 sont les suivants :

- « Absences sans prévenir de votre poste de travail en laissant du matériel sans surveillance » ;
- « Contestation régulière des décisions et consignes de travail de votre responsable direct » ;
- « Manque de respect envers votre responsable direct et vos collègues » ;
- « Attitude agressive et menaçante envers le Directeur des Affaires Générales, votre responsable direct et vos collègues, que ce soit au travail ou en dehors des heures, par le biais d'harcèlement téléphonique ».

Ces motifs incriminent tous la conduite de M.E et correspondent à l'un des motifs autorisés par l'article 8 de la CCT n°109.

Toutefois, tels que formulés dans la lettre du 30.9.2020, ces motifs se rapportent à des faits qui ne sont pas situés dans l'espace et dans le temps, des faits désincarnés, livrés à l'état brut sans contextualisation et, pour certains, construits sur des appréciations subjectives, des faits qui somme toute restent vagues.

Cela ne préjuge néanmoins pas de leur réalité, encore faut-il identifier concrètement les faits imputés à M.E et, ensuite, vérifier que ce sont bien ces faits qui sont à la base de la décision de licencier.

Dans ses conclusions, la SA défend à titre principal, sur une seule page, que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Elle semble ainsi considérer qu'il serait suffisant sur le plan probatoire de renvoyer comme elle le fait, de manière générale et sans autre forme d'explication, à l'avertissement du 12.6.2020 et aux réunions des 22 et 27.7.2020<sup>17</sup>.

En cela, elle perd de vue le mécanisme probatoire mis en place par l'article 10 de la CCT n°109 et se méprend.

A cet égard, à tort, mais sans que cela ne change véritablement quelque chose au niveau de l'issue, M.E paraît se prévaloir de l'application de l'article 10, 1<sup>er</sup> tiret.

A vrai dire, l'hypothèse de l'espèce s'identifie plus exactement à celle de l'article 10, 2<sup>e</sup> tiret, et en particulier à celle où l'employeur a communiqué d'initiative au travailleur des motifs qui ont conduit au licenciement, mais non pas les motifs « concrets » comme le requiert l'article 6 de la CCT n°109, en telle sorte qu'il faut considérer que la communication ne respecte pas cette disposition.

La charge de la preuve pèse par conséquent entièrement sur la SA.

---

<sup>17</sup> V. Conclusions SA, p.6

En ce qui concerne l'avertissement du 12.6.2020, même si M.E n'y a réservé aucune suite, il ne s'en déduit pas qu'il ne pourrait plus contester la réalité des faits que la SA lui reproche dans ce document. Or, non seulement M.E conteste ces faits, mais ceux-ci (« *menaces de chantage à l'égard de votre chef direct* », « *harcèlement téléphonique auprès de Messieurs R G et W* », « *propos dénigrants à l'égard du Foyer Anderlechtois* », « *manque total d'esprit de collaboration* » et « *penchant pour l'alcool* ») restent aussi vagues que ceux dont fait état la lettre du 30.9.2020.

Quant aux réunions des 22 et 27.7.2020, elles ont certes eu lieu, mais aucun procès-verbal ou compte-rendu établi contradictoirement ne permet de savoir précisément ce qui s'y est dit et les parties sont opposées en fait à ce sujet.

Il s'ensuit que, en l'état, la cour n'est toujours pas renseignée de manière précise sur les faits concrets reprochés à M.E qui correspondraient aux différents motifs invoqués pour justifier le licenciement et que la SA n'apporte pas la preuve à suffisance de droit de la réalité des motifs qu'elle allègue.

Le licenciement doit par conséquent être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et M.E est fondé à réclamer le paiement d'une indemnité sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

M.E invite la cour à réformer le jugement *a quo* en condamnant la SA au paiement d'une somme brute de 8.064,72 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération. Il justifie en substance la hauteur de l'indemnité par le caractère soudain du licenciement, alors qu'aucun reproche ne lui avait été adressé depuis plusieurs mois, et par la circonstance qu'il ferait partie d'un « *public fragilisé* ».

A titre subsidiaire, la SA demande à la cour de limiter l'indemnité due à une somme équivalente à 3 semaines de rémunération qui lui « *semblerait adéquate* ».

Dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines, montant correspondant à la somme brute imposable de 1.423,19 € (8.064,72 € x 3/17). Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SA se prévaut de motifs autorisés ;
- encore qu'elle ne parvienne pas à établir la réalité concrète des motifs qu'elle allègue, la séquence chronologique de l'avertissement du 12.6.2020, du courriel du chef d'équipe du 16.7.2020, des réunions des 22 et 27.7.2020 et de la mutation à un autre poste de travail jusqu'au licenciement autorise à penser que, aux yeux de la SA, la conduite de M.E lui posait problème ;
- la décision de licencier ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi de la SA ni par un quelconque dessein répréhensible.

L'appel est partant partiellement fondé.

## **6.2. Quant aux dépens**

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques<sup>18</sup>.

En l'espèce, M.E n'obtient que partiellement gain de cause.

La cour ordonne dès lors la compensation, d'une part, en laissant supportés par M.E ses propres dépens de première instance et ceux de la SA auxquels il a été condamné et, d'autre part, en condamnant la SA à supporter les dépens d'appel de M.E liquidés à 1.350 € pour l'indemnité de procédure, sans oublier la contribution de 24 € revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable ;

Donne acte à Monsieur E de ce que sa demande de documents sociaux est devenue sans objet ;

Déclare pour le surplus l'appel en partie fondé dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

- condamne la S.A. « Foyer anderlechtois » à payer à Monsieur E le montant brut imposable de 1.423,19 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 3 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30.9.2020 ;
- met à néant le jugement *a quo*, sauf en ce qu'il statue sur les dépens ;

---

<sup>18</sup> Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation, d'une part, en laissant supportés par Monsieur E ses propres dépens de première instance et ceux de la S.A. « Foyer anderlechtois » auxquels il s'est vu condamner et, d'autre part, en condamnant la S.A. « Foyer anderlechtois » à supporter les dépens d'appel de Monsieur E liquidés à 1.350 € pour l'indemnité de procédure, sans oublier la contribution de 24 € revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A, conseiller,  
J.-C. V, conseiller social au titre d'employeur,  
A. LA, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de A. L, greffier

A. L    A. LA    J.-C. V    C. A

et prononcé, à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 8 avril 2024, où étaient présents :

C. A, conseiller,

A. L, greffier

A. L

C. A