



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 17 avril 2024
Numéro du rôle 2021/AB/474
19/4379/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 578,1° C.J.)

E F, NRN, domiciliée

partie appelante au principal,

partie intimée sur incident,

représentée par Maître T A loco Maître D C, avocats à

contre

ACERTA - CAISSE D'ASSURANCES SOCIALES ASBL, BCE 0416.377.646, dont le siège social est
établi à 1020 BRUXELLES - BDC- Heysel, Esplanade 1 Bte 65,

partie intimée au principal,

partie appelante sur incident,

représentée par Maître M V loco Maître Q I, avocates à

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 22 juin 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales, ci-après « Acerta », déposées les 3 janvier 2022 et 2 juin 2022,
- les conclusions de Madame F E déposées les 4 avril 2022 et 4 août 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 20 mars 2024.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Au terme de ses dernières conclusions déposées devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Madame F E a demandé la condamnation d'Acerta à lui payer :

- 14.787,84 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 18 octobre 2018 jusqu'à complet paiement ;
- 40.753,04 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000,00 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame F E a également sollicité la condamnation d'Acerta au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.600,00 €. Elle demandait que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement.

5.

Par voie de conclusions déposées devant le premier juge le 23 juin 2020, Acerta a introduit une demande reconventionnelle et sollicité la condamnation de Madame F E à lui payer un montant de 384,00 € en raison du paiement indu de frais forfaitaires.

Acerta demandait pour le surplus au Tribunal de déclarer l'ensemble des demandes de Madame F E non fondées et de condamner celle-ci aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.600,00 € ou à tout le moins de répartir l'indemnité de procédure entre les parties.

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par son jugement du 23 février 2021, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande Madame E recevable et partiellement fondée dans la mesure suivante :

Condamne ACERTA à payer à Madame E :

- un solde d'indemnité compensatoire de préavis de 14.787,84 EUR bruts, à majorer des intérêts,*
- 2.500,00 EUR ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,*

Déboute Madame E du surplus de sa demande,

Déclare la demande reconventionnelle d'ACERTA recevable mais non fondée,

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

Précise que Madame E reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Déclare pour autant que de besoin le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans caution, mais sans exclure le cantonnement ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel déposée le 22 juin 2021, Madame F E demande à la Cour de mettre à néant le jugement dont appel dans la mesure suivante et :

«

- *Dire la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable recevable et fondée ;*
- *Condamner l'ASBL ACERTA – Caisse d'assurances sociales au paiement de la somme de 40.753,04 euros bruts, au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 26 juin 2019, et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;*
- *Condamner l'ASBL ACERTA – Caisse d'assurances sociales aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ».*

8.

Par voie de conclusions, Acerta conteste les demandes formulées par Madame F E et forme appel incident. Elle demande à la Cour de :

« A titre principal

- *Déclarer l'appel principal de Madame E non fondé ;*
- *Confirmer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23 février 2021 dans la mesure qu'il déboute Madame E de sa demande en paiement d'un montant de 40.753,04 EUR pour licenciement manifestement déraisonnable, ainsi de la condamnation d'Acerta au paiement des dépens ;*
- *Déclarer l'appel incident d'Acerta recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement dont appel partiellement :*
 - *par débouter Madame E de sa demande en paiement d'une indemnité complémentaire de préavis ; et*
 - *par débouter Madame E de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; et*
 - *condamner Madame E au paiement de 384,00 EUR, en raison du paiement indu de frais forfaitaires ;*

- *Condamner Madame E aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 3.600 EUR pour la procédure en première instance et à 4.200,00 EUR pour la procédure en deuxième instance.*

A titre subsidiaire

- *Déclarer que Madame E ne peut prétendre à une indemnité de préavis supplémentaire à hauteur de 6.976,64 EUR brut.*
- *Répartir l'indemnité de procédure entre les parties ».*

9.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame F E demande à la Cour de :

« S'agissant de l'appel principal,

- *Le déclarer recevable et fondé ;*
- *Par conséquent, condamner l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales au paiement de la somme de 40.753,04 euros bruts, au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 26 juin 2019, et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;*

S'agissant de l'appel incident,

- *Le déclarer recevable et non fondé ;*
- *Par conséquent, confirmer le jugement a quo en ce qu'il a condamné l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales au paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis de 14.787,84 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'au complet paiement ;*
- *Et confirmer le jugement a quo en ce qu'il a condamné l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif d'un montant de 2.500 euros, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;*

S'agissant des dépens,

- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a compensé les dépens ;*
- *Par conséquent, condamner l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales aux dépens de première instance, soit 3.600 euros d'indemnité de procédure et 20 euros à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*
- *Et condamner l'ASBL Acerta – Caisse d'assurances sociales aux entiers dépens d'appel, soit 4.200 euros d'indemnité de procédure et 22 euros à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».*

4. Les faits

10.

Madame F E est entrée au service d'Acerta le 13 octobre 1997 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de gestionnaire de dossiers¹.

Le 5 janvier 1998, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée dans lequel Madame F E exerce la fonction d'« employée »².

Elle a ensuite exercé différentes fonctions commerciales auprès d'Acerta avant de devenir, fin 2015, directrice du service à la clientèle (division Starters et Indépendants) pour toute la Belgique. Ses évaluations des années 2014, 2015 et 2016 sont toutes positives³.

Le 1^{er} mars 2017, une nouvelle managing director, Madame C F , est nommée au sein de la division Starters et Indépendants d'Acerta.

11.

En mai 2017, un premier avenant au contrat de travail de Madame F E est conclu, à la suite de la proposition d'un plan cafétéria. Un second avenant est conclu dans le même cadre en mai 2018⁴.

12.

A partir du mois d'octobre 2017, la fonction de Madame F E est ramenée à Bruxelles et à la Wallonie, avec comme responsabilité supplémentaire le développement d'Acerta dans ces régions.

13.

A partir de juillet 2018, Madame F E connaît différentes périodes d'incapacité de travail, en particulier du 17 juillet 2018 au 12 août 2018 et du 30 août 2018 au 31 octobre 2018⁵.

14.

Le 18 octobre 2018 a lieu un entretien entre Madame F E et sa supérieure hiérarchique, Madame Christine F . Les parties sont contraires en fait quant à la question de savoir qui a demandé la tenue de cet entretien.

Au cours de cet entretien, Madame Christine F annonce à Madame F E son licenciement avec effet immédiat.

¹ Pièce 9 du dossier de Mme E .

² Pièce 9 du dossier de Mme E .

³ Pièce 6 du dossier de Mme E .

⁴ Pièces 8 et 9 du dossier d'Acerta.

⁵ Pièces 7, 8 et 10 du dossier de Mme E .

Le même jour, Acerta notifie à Madame F E son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis⁶.

15.

Par courrier du 26 juin 2019, le conseil de Madame F E sollicite le paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable⁷.

Par courrier du 22 juillet 2019, Acerta réserve une fin de non-recevoir à ces demandes⁸.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

16.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Sur l'appel principal

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit: rappel des principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable

17.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (*ci-après* « CCT 109 ») dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec 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 cet article explique :

⁶ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

⁷ Pièce 2 du dossier de chacune des parties.

⁸ Pièce 3 du dossier de chacune des parties.

« 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 ».

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « *manifestement déraisonnable du licenciement* » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :

« L'employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, à la condition que le comportement de l'employeur ne soit pas 'manifestement déraisonnable' »⁹.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d'action de l'employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L'exercice du droit de licencier de l'employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n'est pas anodin : cela souligne « la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge » »¹⁰.

⁹ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du “manifestement déraisonnable” », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

¹⁰ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »¹¹.

18.

L'article 9 de la CCT 109 impose à l'employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

19.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l'employeur, tandis que l'article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l'employeur a ou non communiqué ces motifs :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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 ».

Selon le rapport figurant en préambule de la CCT 109 :

« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

¹¹ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

Concrètement, il se déduit de la CCT 109 qu'il appartient au travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT 109 de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

Si cette preuve est apportée, il appartiendra alors à l'employeur qui prétendrait le contraire de rapporter la preuve des faits qu'il allègue, et ce conformément à l'article 870 du Code judiciaire.

En cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT 109.

En fait : appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en l'espèce

- Charge de la preuve des motifs du licenciement

20.

Les parties s'opposent sur la question de savoir qui supporte la charge de la preuve par application de l'article 10 de la CCT 109.

En l'espèce, il est établi que :

- Madame F E a été licenciée avec effet immédiat le 18 octobre 2018,
- elle n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la CCT 109,
- le 26 juin 2019, le conseil de Madame F E a sollicité le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- dans sa réponse adressée le 22 juillet 2019, Acerta estime ne pas être redevable d'une telle indemnité et donne une brève explication des raisons du licenciement.

Madame F E estime que la réponse adressée le 22 juillet 2019 par Acerta constitue une communication spontanée des motifs du licenciement, de sorte qu'il conviendrait d'appliquer le premier tiret de l'article 10 de la CCT 109 quant à la charge de la preuve, la partie qui allègue des faits en assumant la charge de la preuve.

21.

La Cour ne peut souscrire à cette analyse :

- l'article 10, premier tiret de la CCT 109, vise l'hypothèse dans laquelle l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 ;
- l'article 5 vise l'hypothèse dans laquelle l'employeur répond à une demande de communication des motifs formulée par le travailleur conformément à l'article 4, soit dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Tel n'est pas le cas en l'espèce : le contrat de travail a pris fin avec effet immédiat le 18 octobre 2018 et Madame F E n'a pas demandé les motifs de son licenciement dans les deux mois qui ont suivi, soit au plus tard le 18 décembre 2018 ;
- l'article 6 de la CCT 109 dispose :

« 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 ».

En l'espèce, il ne peut être considéré que l'employeur aurait communiqué « *de sa propre initiative* » les motifs concrets du licenciement. En effet, le courrier d'Acerta du 22 juillet 2019 est une réponse adressée au courrier du conseil de Madame F E du 26 juin 2019. La réponse adressée par un employeur à une lettre du conseil du travailleur plus de huit mois après le licenciement ne peut être qualifiée de communication faite par un employeur « *de sa propre initiative* » au sens de l'article 6 de la CCT 109. Il s'agit d'une réponse sollicitée par le conseil du travailleur dans le cadre d'une demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, formulée en l'espèce plus de huit mois après le licenciement, à un stade pré-contentieux tel que cela ressort des termes du courrier du conseil de Madame F E qui annonce l'introduction d'une procédure judiciaire à défaut de réaction dans la quinzaine.

Dès lors que les conditions d'application de l'article 10, premier tiret, de la CCT 109 ne sont pas rencontrées, il y a lieu, quant à la charge de la preuve en l'espèce, de faire application de l'article 10, troisième tiret, de la CCT 109.

22.

La Cour juge par ailleurs que la mention du « *motif précis du chômage* » telle qu'elle figure sur le formulaire C4 ne répond pas à la définition visée à l'article 6 de la CCT 109, (1) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite au travailleur, mais bien d'une communication destinée à l'ONEm, (2) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite de la propre initiative de l'employeur, mais bien d'une obligation légale imposée à l'employeur quel que soit le mode de rupture du contrat de travail et, enfin, (3) en ce qu'une telle mention, du seul fait de sa brièveté, ne peut contenir « *les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* » au sens de l'article 6 de la CCT 109.

Tout au plus peut-on admettre que la mention du motif du chômage sur le formulaire C4 est un indice du motif du licenciement, qui devra être corroboré par une communication faite et/ou demandée conformément à la CCT 109.

Admettre que le motif mentionné sur le formulaire C4 répondrait aux conditions prescrites par l'article 6 de la CCT 109 reviendrait à priver les deuxième et troisième tirets de l'article 10 de la CCT de leur substance, dès lors que tout employeur est toujours tenu de délivrer un formulaire C4 comportant le motif précis du chômage. Suivre cette thèse reviendrait à dire que l'employeur qui délivre un formulaire C4 conformément à ses obligations légales se trouverait toujours visé par l'article 6 de la CCT 109 et que c'est toujours la règle de preuve visée à l'article 10, premier tiret, de la CCT 109 qui s'appliquerait.

Telle n'a pas pu être la volonté des partenaires sociaux qui ont établi des règles de preuve spécifiques et précises qui trouvent leur sens dans l'architecture générale de demande et de communication des motifs concrets du licenciement telle qu'organisée et sanctionnée par la CCT 109.

23.

C'est en vain que Madame F E tente de soutenir que, « *quand bien même l'on se trouverait dans le cadre de l'article 10, troisième tiret de la CCT 109, l'article 8.4, alinéa 3, du Livre VIII du nouveau Code civil prescrit que : « Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve »* », de sorte qu'il y aurait lieu d'avoir égard aux tentatives de preuves apportées par Acerta et à leur réfutation par Madame F E pour en tirer des conséquences.

En effet, l'article 8.2 du Code civil met en évidence le caractère supplétif des règles relatives à la preuve inscrites dans le Code civil :

« Sauf les définitions prévues dans le présent livre et hormis les cas où la loi en dispose autrement, toutes les règles du présent livre sont supplétives ».

S'agissant de dispositions légales supplétives, elles sont supplantées par les dispositions prescrites par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail

et rendue obligatoire, et ce conformément à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

24.

C'est en vain également que Madame F E soutient, à titre subsidiaire, qu'il faudrait considérer qu'une lecture combinée des articles 4 et 10 de la CCT 109 serait contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

La différence de traitement quant à la charge de la preuve entre le travailleur qui a demandé la communication des motifs de son licenciement dans les deux mois suivant la fin de son contrat de travail et le travailleur qui n'a pas formulé cette demande repose sur un critère objectif – le délai de deux mois – qui est identique pour tous les travailleurs, sans aucune distinction.

Il ressort du préambule de la CCT 109 que les partenaires sociaux n'ont pas voulu donner au travailleur un droit absolu et illimité dans le temps de connaître les motifs de son licenciement. Il s'agit d'un droit conféré « *pendant une période donnée après son licenciement* ». Les partenaires sociaux voient dans ce droit « *un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement* ». En outre « *le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur* »¹².

La distinction poursuit ainsi un but légitime expressément énoncé par les auteurs de la CCT 109. Le délai de deux mois n'apparaît pas « *excessivement court* » au regard de ce but, de sorte que la différence de traitement, qui repose sur un critère objectif, apparaît proportionnée au but poursuivi.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Madame F E d'écarter l'article 4 de la CCT 109 en application de l'article 159 de la Constitution.

25.

Au vu des développements qui précèdent, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est réglée, en l'espèce, par l'article 10, troisième tiret, de la CCT 109 :

« 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 ».

- Madame F E fournit-elle la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement ?

¹² Rapport précédant la CCT 109.

26.

En l'espèce, Madame F E ne dépose aucune pièce susceptible d'établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Les pièces qu'elle dépose ont trait à sa relation de travail avec Acerta, mais non aux motifs du licenciement lui-même. Concrètement, Madame F E dépose 16 pièces :

- des pièces contractuelles (contrat de travail, lettre de licenciement, comptes individuels, formulaire C4)¹³,
- des évaluations 2014, 2015 et 2016¹⁴, soit antérieures de plus de deux ans au licenciement,
- des pièces relatives à son incapacité de travail¹⁵,
- des courriers échangés en juin et juillet 2019, soit plus de huit mois après le licenciement¹⁶,
- des attestations de trois collègues :
 - les deux premières décrivent les qualités de Madame F E , mais ne portent pas sur le licenciement lui-même¹⁷,
 - la troisième émane du compagnon de Madame F E , lui-même en litige avec Acerta au moment de la rédaction de cette attestation, ce qui sème un doute sur l'impartialité du témoin¹⁸,
- deux jugements inédits¹⁹,
- le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles dans le litige qui a opposé le compagnon de Madame F E à Acerta²⁰.

Force est de constater qu'aucune de ces pièces n'établit le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, alors que, comme relevé plus haut, la charge de la preuve incombe à Madame F E .

Il ne peut être déduit d'une longue ancienneté, de l'absence d'avertissements, d'évaluations positives, de déclarations de collègues vantant les qualités de la travailleuse ou encore d'incapacités de travail que le licenciement ne serait pas lié à l'aptitude ou à la conduite de la travailleuse ni fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

¹³ Pièces 1, 4, 5 et 9 du dossier de Mme E .

¹⁴ Pièce 6 du dossier de Mme E .

¹⁵ Pièces 7, 8 et 10 du dossier de Mme E .

¹⁶ Pièces 2 et 3 du dossier de Mme E .

¹⁷ Pièces 13 et 14 du dossier de Mme E .

¹⁸ Pièce 15 du dossier de Mme E .

¹⁹ Pièces 11 et 12 du dossier de Mme E .

²⁰ Pièce 16 du dossier de Mme E .

Pour satisfaire à la charge de la preuve qui lui incombe, il conviendrait que Madame F E apporte des éléments tangibles et concrets permettant de constater que le licenciement notifié le 18 octobre 2018 ne serait pas lié à des motifs visés à l'article 8 de la CCT 109 et n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ce qu'elle n'établit pas.

La Cour note que Madame F E n'apporte pas même un indice ou un commencement de preuve qui pourrait répondre au prescrit de l'article 10, troisième tiret, de la CCT 109.

La CCT 109 organise un régime de charge de la preuve spécifique. Lorsque le travailleur à qui incombe la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en vertu de la CCT 109 faillit dans cette mission, il faut considérer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

27.

De son côté, Acerta, qui ne supporte pas la charge de la preuve, dépose des éléments qui constituent, selon l'appréciation de la Cour, des traces suffisantes des « *divergences de vue* » et d'une certaine « *attitude négative et passive* » de Madame F E .

Il ne saurait être exigé d'un employeur, qui ne supporte pas la charge de la preuve par application de l'article 10 de la CCT 109, qu'il apporte des éléments dont la force probante soit aussi élevée que s'il supportait la charge de la preuve.

Acerta produit, en particulier, huit e-mails qui établissent que les relations entre Madame F E et ses collègues, plus particulièrement son homologue pour la région flamande et sa supérieure hiérarchique, étaient devenues difficiles depuis 2017²¹. Madame F E elle-même écrit dans un mail du 30 juillet 2018 adressé à sa supérieure hiérarchique, Madame Christine F , qu'elle a du mal à trouver sa place dans l'entreprise depuis plus d'un an²², ce qui correspond précisément au moment où Acerta a réorganisé ses structures régionales.

La CCT 109 « *concernant la motivation du licenciement* » ne requiert pas l'existence d'une faute dans le chef du travailleur. Ainsi, les licenciements motivés par la survenance de divergences de vues, de tensions ou par une perte de confiance entre les parties ne sont pas manifestement déraisonnables²³, dès lors qu'il résulte de ces situations une difficulté évidente pour les parties à la relation de travail de poursuivre celle-ci dans des conditions optimales.

Ceci est d'autant plus vrai lorsque le travailleur est un cadre dirigeant de l'entreprise, comme c'était le cas de Madame F E qui était directrice pour Bruxelles et la Wallonie et qui a elle-même écrit qu'elle avait du mal à trouver sa place dans la nouvelle organisation de l'entreprise. Les divergences de vue et l'attitude négative ou passive d'une directrice par

²¹ Pièces 10a à 10g du dossier d'Acerta.

²² Pièce 11 du dossier d'Acerta.

²³ A-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable », *RDS*, 2018/3, p. 370.

rapport aux décisions et à la stratégie mises en place par le haut management de l'entreprise sont des éléments liés à la conduite du travailleur qui justifient qu'un employeur normal et raisonnable décide de licencier la directrice concernée.

Compte tenu du caractère marginal du contrôle opéré par le juge, il n'appartient pas à la Cour de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise ni dans les choix stratégiques opérés par l'employeur, tant quant au développement de son entreprise que quant au choix du ou des travailleurs dont il entend se séparer en cas de divergences de vues parmi son personnel dirigeant.

Il ne peut être considéré qu'un tel licenciement serait manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109.

28.

En conclusion, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera déclarée non fondée.

5.2.2. Sur l'appel incident

1. Le solde d'indemnité compensatoire de préavis

29.

Madame F E a sollicité et obtenu en première instance la condamnation d'Acerta au paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis en raison de la révision de la rémunération de référence devant servir de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Acerta forme appel incident de cette condamnation.

Ni la durée du délai de préavis, soit 17 mois et 15 semaines, ni la déduction de quatre semaines pour l'offre de reclassement professionnel ne sont contestées.

Le litige se concentre sur la détermination de la rémunération qui doit servir de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

30.

L'article 39, § 1^{er}, alinéas 1^{er} à 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en

cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. (...)

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service ».

31.

En l'espèce, les parties s'accordent sur les éléments suivants de la rémunération en cours :

14 ^{ème} mois	50 % salaire barémique	279,89 € x 12	3.358,72 €
Chèques repas	6,91 €	x 220 jours	1.520,20 €
Assurance groupe	850,74 €	x 12	10.208,88 €
Assurance hospitalisation			150,00 €
Complément allocations familiales	102,09 €	X 12	1.225,08 €
Éco-chèques			205,00 €
Chèques cadeau			35,00 €

Elles s'opposent sur les éléments suivants :

- internet, téléphone, abonnement téléphonique et ordinateur portable,
- indemnité forfaitaire de frais,
- voiture de société avec carte essence,
- rémunération variable (warrants) et incidence sur la rémunération fixe.

- Internet, téléphone, abonnement téléphonique et ordinateur portable

32.

Madame F E sollicite la prise en considération d'un montant annuel de 600,00 €, soit 50,00 € par mois, correspondant à l'avantage résultant de l'utilisation privée d'une connexion internet, du téléphone, d'un abonnement téléphonique et d'un ordinateur portable.

Acerta ne conteste pas le fait que Madame F E disposait de ces instruments de travail, mais elle en conteste le droit d'utilisation à des fins privées, ainsi que l'évaluation de l'avantage qui en est faite par Madame F E .

S'agissant de la connexion internet et de l'ordinateur portable, Acerta se contente d'affirmer que ceux-ci ne pouvaient être utilisés qu'à des fins professionnelles.

La Cour constate que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce. Dès lors que ce matériel était à la disposition de Madame F E , en ce compris à son domicile, et dès lors qu'aucune pièce n'indique que l'usage en était exclusivement limité à des fins professionnelles, il y a lieu de prendre ces éléments en considération au titre d'avantage en nature.

S'agissant du téléphone et de l'abonnement téléphonique, Acerta dépose une « *Policy Acerta en matière de téléphonie et connectivité mobile* »²⁴. Cette pièce n'est pas datée et aucun élément ne permet de constater que la policy aurait été communiquée à Madame F E *in tempore non suspecto*.

Quoi qu'il en soit, l'utilisation privée de l'appareil mis à disposition est expressément autorisée en-dehors des heures de travail²⁵. Un système de facturation distincte pour la partie de la facture qui dépasse le montant autorisé par l'employeur est prévu. Cependant, Acerta ne prouve ni le montant autorisé ni le fait que des facturations distinctes auraient effectivement été adressées à Madame F E , ce que cette dernière conteste.

A défaut de preuve contraire, il faut donc constater que l'utilisation privée du téléphone et de l'abonnement téléphonique était autorisée, ce qui constitue un avantage à prendre en considération dans la rémunération en cours.

La prise en considération d'un avantage mensuel de 50,00 € pour l'utilisation privée d'une connexion internet, du téléphone, d'un abonnement téléphonique et d'un ordinateur portable apparaît justifiée et raisonnable.

- Indemnité forfaitaire de frais

33.

Madame F E percevait chaque mois une indemnité forfaitaire de frais de 384,00 €. Ni le montant ni la qualification de ce forfait ne sont contestés. C'est le caractère rémunérateur de ce montant qui fait l'objet de la contestation.

Une indemnité de frais ne constitue en principe pas de la rémunération, parce qu'il ne s'agit pas de la contrepartie du travail presté, mais bien du remboursement d'une dépense propre à l'employeur. Lorsque l'indemnité de frais est forfaitaire, il convient néanmoins de vérifier si elle couvre des frais réels²⁶ ou si elle constitue une rémunération déguisée. Ainsi, lorsqu'il ressort

²⁴ Pièce 6 du dossier d'Acerta.

²⁵ Point 5 de la pièce 6 du dossier d'Acerta.

²⁶ Cass., 15 janvier 2001, *JTT*, 2001, p. 135.

clairement que le forfait accordé dépasse les frais réellement effectués, la partie de l'indemnité qui dépasse les frais réels doit être qualifiée de rémunération²⁷.

Acerta produit un « *contrat individuel d'octroi d'une indemnité de frais mensuelle forfaitaire* » signé par les parties le 21 février 2008²⁸.

Madame F E estime que cette convention est devenue obsolète en raison de l'évolution de sa fonction. Elle veut pour preuve de cette obsolescence le fait que le montant de 145,00 € prévu en 2008 est très éloigné du montant de 384,00 € qu'elle percevait en 2018.

L'article 3 de la convention de 2008 dispose :

« Le remboursement forfaitaire découle de l'exercice normal de votre fonction actuelle et correspond à la totalité des frais que vous faites pour Acerta. Toute modification de fonction peut donc impliquer la révision, voire même le retrait, de cette indemnité de frais forfaitaire ».

En 2008, Madame F E était account manager. En 2018, elle était directrice du service à la clientèle, division Starters et Indépendants, pour la Wallonie et pour Bruxelles. Au vu de l'évolution de la fonction de Madame F E , qui exerçait une fonction dirigeante au moment de son licenciement, il ne paraît pas anormal que le montant de l'indemnité forfaitaire de frais convenue 10 ans plus tôt ait évolué.

Il ne peut non plus être sérieusement contesté qu'une fonction dirigeante comme celle de Madame F E implique des frais divers, tels que ceux visés par la convention de 2008, à savoir des frais de représentation (Madame F E avait notamment des contacts avec la presse²⁹), des frais de bureau à la maison, des frais d'abonnements, des cartes de membres et cotisations, des frais divers liés à l'utilisation de son véhicule (parking, car-wash...).

Dès lors que l'existence de frais liés à la fonction dirigeante de Madame F E apparaît réaliste, dès lors que le montant alloué par Acerta est conforme aux forfaits acceptés par l'ONSS et dès lors que, durant leur relation de travail, les parties n'ont jamais conféré un caractère rémunérateur à ce montant dont elles ont admis qu'il couvrait les frais exposés par Madame F E en raison de sa fonction, il n'y a pas lieu de prendre ce montant en considération dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le fait que l'indemnité forfaitaire de frais aurait éventuellement été payée par erreur, une seule fois, durant un mois d'incapacité de travail en septembre 2018 ne change pas la nature de cette indemnité.

²⁷ CT Gand, 25 septembre 1998, *TGR*, 1998, p. 236 ; CT Bruxelles, 3 novembre 2020, *JTT*, 2021, p. 502.

²⁸ Pièce 7 du dossier d'Acerta.

²⁹ Voyez notamment la pièce 10g du dossier d'Acerta.

Par conséquent, la Cour juge qu'il n'y a pas lieu d'inclure l'indemnité forfaitaire de frais dans la rémunération en cours.

- Voiture de société avec carte essence

34.

Madame F E bénéficiait d'un véhicule de société de type Volvo XC 60, avec carte essence, qu'elle pouvait utiliser à des fins privées. Elle évalue cet avantage à 500,00 € par mois dont à déduire sa contribution personnelle de 132,08 €.

Acerta évalue cet avantage à 357,50 € par mois dont à déduire la contribution personnelle de Madame F E de 132,08 €.

Au vu du type de véhicule haut de gamme et de la carte essence illimitée mise à la disposition de Madame F E , la Cour juge que l'évaluation de l'avantage à 500,00 € par mois est raisonnable³⁰, dont à déduire la contribution personnelle de 132,08 €, soit un avantage mensuel de 367,92 €.

- Rémunération variable (warrants) et incidence sur la rémunération fixe

35.

La rémunération en cours à prendre en considération est celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où naît le droit à l'indemnité compensatoire de préavis, soit, en cas de licenciement avec effet immédiat, au moment où le congé est donné³¹.

En 2017, Acerta a proposé à ses salariés d'opter pour l'application d'une enveloppe salariale flexible³². Dans ce cadre, Madame F E a opté pour la réduction de son salaire mensuel fixe et l'acquisition de warrants, à savoir 1.700 warrants d'une valeur nominale de 9,5 €/warrant³³. Madame F E a renouvelé ce choix en 2018³⁴.

C'est ainsi que, au moment du licenciement en octobre 2018, la rémunération de Madame F E était la suivante :

- rémunération mensuelle fixe (réduite dans le cadre de l'enveloppe salariale flexible) : 5.712,72 € brut,

³⁰ *Compar.* : CT Bruxelles, 9 mars 2010, *JTT*, 2010, p. 445 ; TT Bruxelles, 24 mai 2018, *JTT*, 2018, p. 375 ; TT néerl. Bruxelles, 4 juin 2019, *RW*, 2019-2020, p. 68.

³¹ Cass., 16 novembre 1992, *JTT*, 1993, p. 230 ; Cass., 3 février 2003, *JTT*, 2003, p. 262.

³² Pièce 8 du dossier d'Acerta.

³³ Pièce 9 du dossier d'Acerta.

³⁴ Pièce 9, 5^e feuillet et suiv., du dossier d'Acerta.

- rémunération variable : 1.700 warrants x 9,5 € = 16.150,00 €.

L’analogie suggérée par Acerta avec les règles propres au « budget mobilité » ne repose sur aucun fondement légal. Si le législateur a jugé utile de prévoir des règles spécifiques pour le « budget mobilité », c’est précisément parce que ces règles s’écartent de la notion de « rémunération en cours » visée par l’article 39 de la loi du 3 juillet 1978. Une application extensive de ces règles dérogatoires ne se justifie pas.

Acerta précise qu’il convient d’ajouter le bonus de 2.470,00 € obtenu par Madame F E , pour lequel celle-ci a également demandé le paiement sous forme de warrants.

Le montant total de la rémunération variable à prendre en considération s’élève donc à (16.150,00 € + 2.470,00 € =) 18.620,00 €.

35.

Compte tenu des développements qui précèdent, la rémunération en cours au moment du licenciement s’établit comme suit :

Rémunération fixe	5.712,72 €	X 13,92	79.521,06 €
Rémunération variable			18.620,00 €
14 ^{ème} mois	50 % salaire barémique	279,89 € x 12	3.358,68 €
Chèques repas	6,91 €	x 220 jours	1.520,20 €
Assurance groupe	850,74 €	x 12	10.208,88 €
Assurance hospitalisation			150,00 €
Complément allocations familiales	102,09 €	X 12	1.225,08 €
Voiture de société	(500,00 € - 132,08 €)	X 12	4.415,04 €
Téléphone, internet, pc	50,00 €	X 12	600,00 €
Éco-chèques			205,00 €
Chèques cadeau			35,00 €
Rémunération en cours			119.858,94 €
Rémunération mensuelle			9.988,24 €
Rémunération hebdomadaire	Rémunération mensuelle x 3/13 ³⁵		2.304,98 €

L’indemnité compensatoire de préavis de 17 mois et 15 semaines à laquelle Madame F E avait droit s’élève à : (9.988,24 € x 17) + (2.304,98 € x 15) = 204.374,78 €.

Il y a lieu de déduire de ce montant :

³⁵ Art. 39, § 1^{er}, al. 4, de la loi du 3 juillet 1978.

- l'indemnité de reclassement professionnel de 4 semaines, soit (2.304,98 € x 4) 9.219,92 €,
- l'indemnité de préavis déjà payée à Madame F E , soit 188.178,30 € brut.

Un solde de (204.374,78 € - 9.219,92 € - 188.178,30 € =) **6.976,56 € brut** est dû à Madame F E à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 18 octobre 2018.

2. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

En droit : rappel des principes applicables à l'abus du droit de licencier

36.

Le préambule de la CCT 109 énonce :

« Le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi ».

La théorie de l'abus du droit de licencier est fondée sur l'article 1134 du Code civil³⁶ selon lequel les parties à une convention sont tenues d'exécuter celle-ci de bonne foi et, dans une certaine mesure, sur l'article 1382 du Code civil qui pose le principe de la responsabilité aquilienne.

La faute de l'employeur doit être différente du non-respect des règles légales relatives au contrat de travail. Le licenciement en soi ne peut en effet pas être fautif.

Pour qu'il soit question d'abus du droit de licencier, ce droit devra être exercé d'une façon manifestement abusive. Dans la jurisprudence, certains critères se sont développés au fil des années permettant de démontrer un abus de droit. La Cour du travail de Bruxelles les a résumés comme suit:

« Des dommages et intérêts de droit commun peuvent également être accordés sur la base des articles 1134, alinéa 3, ou 1382 du Code civil pour réparer un préjudice subi du fait de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, ou de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. 10 septembre 1971, R.C.J.B. 1976, 300, note Van Ommeslaghe), de l'exercice par une partie au contrat de son droit dans son seul intérêt alors que l'avantage qu'elle en retire est disproportionné à la charge corrélative de l'autre partie (Cass. 19 septembre 1983, Pas. 1984, 55 ; Cass. 30

³⁶ La Cour se réfère ici à l'ancien Code civil, qui était applicable au moment du licenciement.

novembre 1990, Pas. 392) ou encore du choix par le titulaire d'exercer son droit sans utilité pour lui, de la manière la plus dommageable pour autrui ou la moins conforme à l'intérêt général.

Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil »³⁷.

La circonstance que le licenciement soit donné avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis, et non avec un délai de préavis, ne confère pas en soi un caractère abusif au licenciement :

« Tout licenciement moyennant paiement d'une indemnité est, par nature, brutal mais légal. Il ne peut acquérir un caractère abusif que si des circonstances particulières sont révélatrices d'une volonté de nuire ou de suspicion à l'égard d'un employé sans reproche »³⁸.

« La cessation immédiate de la relation de travail, avec les mesures désagréables qu'une telle cessation entraîne souvent, est une décision dont il appartient à l'employeur d'apprécier l'opportunité dans l'intérêt de l'entreprise ; que le licenciement sur-le-champ ne sera considéré comme abusif que si les mesures désagréables qui l'accompagnent dans certains cas sont des manifestations de malveillance caractérisées ou font l'objet d'une publicité dommageable »³⁹.

« Le fait même de procéder à un licenciement est toujours un acte d'une certaine dureté, la rupture des relations de travail et la perte d'une situation sociale au sens large en étant la conséquence, il n'apparaît pas dans le cas d'espèce que l'employeur, par sa manière de procéder, ait amplifié le phénomène blessant inhérent à la majorité des licenciements (...). La cour considère que l'employeur n'a commis aucune faute »⁴⁰.

Enfin, les effets psychologiques du licenciement ne sont pas non plus constitutifs d'un abus de droit :

« La souffrance morale entraînée par le licenciement n'implique pas pour autant et automatiquement l'existence d'une faute dans la conduite de l'employeur »⁴¹.

³⁷ CT Bruxelles, 22 avril 2002, CDS, 2005, p. 348.

³⁸ CT Liège, 1^{er} mars 2005, RG 7479/2003, cité par V. Vannes et L. Dear, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 406.

³⁹ CT Bruxelles, 24 mai 1991, RDS, 1991, p. 297.

⁴⁰ CT Liège, 16 juin 2004, RG 31563/03, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 407.

⁴¹ CT Liège, 15 janvier 2004, RG 31557/03, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 411.

« Le licenciement n'est pas abusif au motif qu'il est ressenti comme injustifié par celui qui en fait l'objet »⁴².

« Le sentiment d'injustice ne constitue pas un préjudice moral indemnisable : en règle générale, prendre connaissance du mécontentement d'autrui est une simple conséquence de la vie en société au sein de laquelle tout un chacun déçoit nécessairement l'un ou l'autre, et parfois un employeur »⁴³.

37.

Quant à la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement, elle incombe à l'employé qui prétend que son employeur a abusé de son droit de licencier. L'employé doit non seulement démontrer une faute mais également prouver que, à la suite de cette faute, il a subi un dommage différent de celui découlant de son licenciement :

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis »⁴⁴.

En fait : appréciation du caractère abusif du licenciement en l'espèce

38.

Madame F E fonde sa demande sur le caractère abusif des circonstances dans lesquelles le licenciement lui a été notifié. C'est également la thèse adoptée par le jugement *a quo*.

A l'appui de sa thèse, Madame F E soutient que son licenciement lui a été notifié au cours d'une réunion, qu'elle aurait elle-même demandée, pendant son incapacité de travail, en vue d'examiner les possibilités de reprise du travail. Elle expose que cette réunion aurait duré un quart d'heure et aurait en réalité eu pour seul objet de lui annoncer son licenciement, ce qui l'a profondément choquée.

⁴² CT Liège, 15 novembre 2001, RG 29582/2000, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

⁴³ CT Bruxelles, 16 mars 2004, RG 40914 ; dans ce sens aussi CT Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, cités par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

⁴⁴ CT Mons, 19 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 385 ; CT Mons, 15 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 323.

La Cour ne peut que constater que les allégations de Madame F E ne sont pas établies :

- Madame F E n'établit pas avoir sollicité elle-même cette réunion et Acerta conteste le fait que la travailleuse serait à l'initiative de cette réunion,
- Madame F E n'établit pas non plus que l'objet de cette réunion aurait été d'examiner les possibilités de reprise du travail et Acerta conteste également que tel aurait été l'objet annoncé de cette réunion.

Ce n'est pas parce que Madame F E pensait que la réunion avait pour objet l'examen des possibilités de reprise du travail que ceci correspond à la réalité. Aucune pièce ne permet de constater que tel aurait été l'objet de la réunion du 18 octobre 2018.

Acerta soutient, pour sa part, qu'elle n'a jamais indiqué que cette conversation porterait sur les modalités de retour. Elle explique qu'elle a préféré faire venir Madame F E par respect pour celle-ci qui comptait 20 ans d'ancienneté. Acerta exprime une volonté de bien faire pour annoncer une nouvelle désagréable. Elle relève que, si elle avait notifié purement et simplement le licenciement par courrier recommandé sans s'entretenir avec Madame F E , ceci lui aurait probablement aussi été reproché.

S'il est possible que les attentes des parties concernant l'entretien du 18 octobre 2018 aient été diamétralement opposées, force est de constater que Madame F E , à qui incombe la charge de la preuve de l'existence d'une faute dans le chef d'Acerta, ne prouve pas ses allégations.

La Cour juge que le fait pour un employeur d'inviter un travailleur à un entretien en vue de lui annoncer de vive voix son licenciement apparaît davantage respectueux qu'une notification pure et simple du licenciement par voie recommandée.

Quant à la durée alléguée de la réunion, soit un quart d'heure, elle n'est pas contestée par Acerta. La Cour n'aperçoit cependant pas en quoi cette durée serait fautive dès lors que l'annonce d'un licenciement ne justifie pas en soi la tenue d'un long entretien.

En l'absence d'éléments probants produits par Madame F E à l'appui de ses allégations, la Cour ne peut que constater qu'aucune pièce ne permet d'établir l'existence d'une faute commise par Acerta qui conférerait un caractère abusif aux circonstances entourant le licenciement, voire au licenciement lui-même.

39.

Quant au dommage allégué par Madame F E , celle-ci indique que c'est le « choc » lié aux circonstances du licenciement qui « est constitutif d'un préjudice moral ».

Cette allégation est nettement insuffisante pour établir l'existence d'un préjudice distinct de celui qui résulte de tout licenciement immédiat moyennant paiement d'une indemnité.

40.

Au vu des motifs qui précèdent, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sera déclarée non fondée.

3. La demande de remboursement du paiement indu de frais forfaitaires

41.

Bien que les parties n'y consacrent pas de moyen distinct dans leurs conclusions de synthèse d'appel, il ressort des conclusions d'Acerta que celle-ci a formé appel incident contre le rejet de la demande reconventionnelle qu'elle avait introduite devant le premier juge.

Il revient, par conséquent, à la Cour de statuer sur la recevabilité et le fondement de cette demande.

Par voie de conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 23 juin 2020 devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Acerta a introduit une demande reconventionnelle par laquelle elle sollicitait la condamnation de Madame F E au paiement de la somme de 384,00 € à titre de remboursement du paiement indu de l'indemnité forfaitaire de frais pour le mois de septembre 2018.

Le premier juge a rejeté cette demande au motif qu'il a jugé que l'indemnité forfaitaire de frais constituait de la rémunération.

Dès lors que la Cour a jugé plus haut que l'indemnité forfaitaire de frais couvre des dépenses propres à l'employeur et n'a pas de caractère rémunérateur, il lui incombe de statuer sur la recevabilité et le fondement de la demande reconventionnelle et de l'appel incident.

42.

Madame F E est d'avis que la demande reconventionnelle formée par Acerta en première instance était prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978⁴⁵.

Acerta soutient que sa demande reconventionnelle est un moyen de défense contre la demande principale de Madame F E et qu'elle bénéficie de l'effet interruptif de la prescription assuré par la requête introductive d'instance⁴⁶.

43.

L'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

⁴⁵ P. 11, point 28, des conclusions de synthèse d'appel de Mme E .

⁴⁶ P. 13 des conclusions de synthèse d'appel d'Acerta.

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat ».

La jurisprudence et la doctrine confirment que la notion d' « actions naissant du contrat » figurant à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 doit être interprétée largement. En effet, cette disposition s'applique tant aux actions naissant directement qu'indirectement du contrat de travail. Il suffit simplement que l'action n'ait pu naître sans le contrat de travail et ce, même si elle trouve son fondement dans d'autres dispositions que celles de la loi sur les contrats de travail⁴⁷.

Le délai de prescription d'un an de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique également à l'action reconventionnelle introduite par voie de conclusions et dont la recevabilité doit être appréciée indépendamment de l'action principale⁴⁸.

L'introduction de la demande principale n'interrompt pas la prescription de la demande reconventionnelle⁴⁹. C'est le dépôt des conclusions contenant la demande reconventionnelle qui a pour effet d'interrompre la prescription⁵⁰.

S'il est admis qu'une demande reconventionnelle qui constitue une simple défense contre la demande principale peut bénéficier de l'interruption de la prescription qui découle de la citation initiale ou de la requête introductive d'instance⁵¹, tel n'est pas le cas lorsque l'action reconventionnelle ne constitue pas une simple défense contre la demande principale, mais qu'il s'agit d'une demande qui est indépendante et distincte de l'action principale et qui aurait pu être introduite dans une procédure séparée⁵².

Ceci est confirmé par la jurisprudence de la Cour de cassation dont il ressort que :

« Si en vertu de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice interrompt la prescription, cette interruption ne profite, toutefois, qu'à celui qui a accompli l'acte interruptif de telle sorte qu'elle n'interrompt pas la demande reconventionnelle de celui contre lequel on souhaite prescrire. En considérant que la demande de la défenderesse n'est pas prescrite à l'égard de la demanderesse parce qu'elle a été introduite comme moyen de défense contre la demande principale de la

⁴⁷ CT Bruxelles, 18 avril 2006, *JTT*, 2006, p. 378 ; CT Bruxelles, 13 février 2024, 2021/AB/404, inédit.

⁴⁸ CT Mons, 27 juin 2013, *JTT*, 2014, p. 39 ; TT Charleroi, 14 mai 1984, *JTT*, 1985, p. 17.

⁴⁹ G. Closset-Marchal, « Demande principale et demande incidente : dépendance ou autonomie ? », in *Le procès au pluriel*, coll. C.I.D.J., Bruxelles, Bruylant, 1977, p. 34.

⁵⁰ Cass., 17 septembre 1990, *RDS*, 1990, p. 435.

⁵¹ CT Liège, 16 février 2017, *JTT*, 2017, p. 378.

⁵² Cass., 17 septembre 1990, *JTT*, 1991, p. 7 ; voy. également CT Liège, 3 décembre 1977, *Jur. Liège*, 1977, p. 74 ; CT Anvers, 16 avril 1985, *JTT*, 1987, p. 170.

demanderesse (alors qu'il s'agit d'une demande totalement distincte) l'arrêt viole l'article 2244 du Code civil »⁵³.

Ainsi, par exemple, la prescription de l'action reconventionnelle d'un employeur visant à obtenir une indemnité pour concurrence déloyale n'est pas interrompue par la citation d'un travailleur visant à obtenir notamment une indemnité de préavis complémentaire, une indemnité d'éviction, des arriérés de rémunération pour jours fériés, une prime de fin d'année, des arriérés de commissions et un pécule de sortie⁵⁴.

44.

En l'espèce, l'allégation d'Acerta selon laquelle l'indemnité forfaitaire de frais ne constitue pas de la rémunération constitue un moyen de défense opposé à la demande de Madame F E tendant au paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis.

Par contre, la demande de remboursement d'un paiement indu ne constitue pas un moyen de défense opposé à la demande principale, mais est une demande distincte qui aurait pu être introduite par Acerta dans le cadre d'une procédure judiciaire différente.

L'effet interruptif de la prescription qui s'attache à la requête introductive d'instance déposée le 18 octobre 2019 par Madame F E ne s'étend par conséquent pas à la demande reconventionnelle formée par voie de conclusions déposées par Acerta le 23 juin 2020.

En conclusion, la demande reconventionnelle d'Acerta, introduite plus d'un an après la fin du contrat de travail, est prescrite par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.2.3. Sur les dépens

45.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

⁵³ Cass., 3 mars 2003, *Pas.*, I, p. 445 ; voy., également, la note d'observation de M. Dupont, « L'interruption de la prescription et les demandes virtuellement comprises dans la citation », sous Cass., 12 janvier 2010, *RGDC*, 2010, p. 402 ; CT Mons, 16 février 2018, *JTT*, 2018, p. 379.

⁵⁴ CT Mons, 27 juin 2013, *JTT*, 2014, p. 39 ; CT Mons, 7 mai 2012, *JLMB*, 2013, p. 1207.

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁵⁵.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁵⁶.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁵⁷.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁵⁸.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵⁹.

⁵⁵ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁵⁶ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁵⁷ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁵⁸ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵⁹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

46.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 3.600,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant des indemnités de procédure en février 2021, date à laquelle le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a statué,
- 4.200,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Madame F E en première instance et en appel.

Madame F E obtient partiellement gain de cause sur sa demande de paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis, mais succombe sur ses demandes de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Acerta succombe partiellement sur un chef de demande formulé par Madame F E et obtient gain de cause sur les deux autres chefs de demande. Acerta succombe également sur sa demande reconventionnelle.

Dès lors que Madame F E succombe sur deux de ses trois demandes originales et qu'Acerta ne succombe que partiellement sur un chef de demande, la Cour juge qu'il y a lieu de répartir les dépens tel qu'indiqué au dispositif du présent arrêt.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé,

En déboute Madame F E ,

En conséquence, déclare la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé,

En conséquence :

- **condamne l'ASBL Acerta - Caisse d'assurances sociales à payer à Madame F E la somme de 6.976,56 € brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 18 octobre 2018,**
- **déclare la demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée,**
- **déclare la demande de paiement de la somme de 384,00 € à titre de remboursement d'indu prescrite,**

Sur les dépens :

Compense les dépens liquidés comme suit :

- **liquide les indemnités de procédure à 3.600,00 € pour la première instance et à 4.200,00 € pour l'appel,**
- **condamne l'ASBL Acerta - Caisse d'assurances sociales à payer à Madame F E 1.000,00 € à titre d'indemnité de procédure,**
- **compense les indemnités de procédure pour le surplus,**
- **condamne l'ASBL Acerta - Caisse d'assurances sociales à rembourser à Madame F E la somme de 20,00 € payée par celle-ci en première instance à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,**
- **délaisse à Madame F E la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payée en appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fabienne D, conseiller,
Dominique D, conseiller social au titre d'employeur,
Michaël D, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Isabelle M, greffier

Isabelle M

Michaël

Dominique D

Fabienne D

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 avril 2024, où étaient présents :

Fabienne D, conseiller,
Isabelle M, greffier,