



Expédition

Numéro du répertoire	
2023 / 2969	
Date du prononcé	
5 décembre 2023	
Numéro du rôle	
2020/AB/344	
Décision dont appel	
18/800/A	

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003608063-0001-0017-01-01-1



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

L'A.S.B.L. S M, BCE, dont le siège est établi à 1170 Bruxelles,

Appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître Jean-Jacques F, avocat à Woluwe-Saint-Pierre.

contre

Monsieur B Cl, NRN : , domicilié à

Intimé au principal, appelant sur incident,
comparaissant en personne et assisté par Maître Gaëlle J, avocat à Jallet.

*

*

*

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le Jugement, rendu entre parties le 3 avril 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, 2^{ème} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 15 mai 2020, au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 2 septembre 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 7 novembre 2023. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

II. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- L'ASBL Si M. (ci-après: "l'ASBL") a engagé Monsieur B. C., à partir du 20 janvier 2004, en qualité d'ouvrier préposé à l'entretien.

Par avenant au contrat de travail, Monsieur C. a bénéficié du statut d'employé à partir du 1^{er} octobre 2004.

Monsieur C. a été nommé à la fonction de responsable du service d'entretien à partir du 1^{er} avril 2006¹.

A partir de l'année 2009, Monsieur C. a exercé ses prestations sur le site de la « C. du B. P. » (en abrégé « CBP »), située à Wavre.

- Monsieur C. a exercé son droit au congé parental par le biais d'une réduction de son temps de travail d'1/5^e, à partir du 1^{er} novembre 2016.
- Le 22 mai 2018, Monsieur C. fut convoqué par la directrice générale de l'ASBL, Madame F. ; il expose qu'à cette occasion, il lui fut reproché une absence de concordance entre les relevés de sa carte de parking et les heures d'entrée et de sortie qu'il avait encodées (dans le système interne appelé « Decl »). Madame F. lui a indiqué qu'à défaut de remise de sa démission, son contrat de travail serait rompu pour motif grave

Un second entretien eut lieu le mercredi 23 mai 2018, au cours duquel Monsieur C. refusa de démissionner. Le même jour, il expose avoir été contacté par le responsable des ressources humaines, qui lui proposa de signer une convention de rupture de commun accord, moyennant une indemnité correspondant à deux mois de rémunération.

¹ Selon le descriptif de ses fonctions, il : « dirige et motive les collaborateurs », « contrôle les tâches effectuées par les équipes et corrige si nécessaire », « encadre les collaborateurs et mène des entretiens d'évaluation et de fonctionnement », « coordonne les diverses activités des équipes », « résout les problèmes de fonctionnement de service ».



Le 24 mai 2018, Monsieur C adressa un message au responsable des ressources humaines en ces termes:

« (...) Je refuse (...) de mentir en signant ce document de déclaration de commun accord. Je désire rester dans la droiture que j'ai toujours démontré envers la direction, mes équipes, mes collaborateurs et collègues. »

- Par lettre recommandée du même jour (soit le 24 mai 2018), l'ASBL a notifié à Monsieur C un congé, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, ainsi libellé :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, sans préavis ni indemnité, en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Les motifs de notre décision sont les suivants :

Vous êtes au service de Si M depuis le 20 janvier 2004.

Depuis le 1er avril 2006, vous êtes responsable du service de nettoyage du site de la Ci B y P Wavre.

Depuis le 1er novembre 2016, votre régime hebdomadaire de travail est passé à 4/5 temps dans le cadre d'un congé parental, à raison de 30,4 heures par semaine.

En date de ce 22 mai 2018, nous avons fait imprimer, pour ces 12 derniers mois, le relevé de vos entrées et sorties sur le site du Bi P auquel vous êtes affecté, afin de contrôler vos heures prestées. Il apparaît de ce relevé, établi au moyen du 'badgager' de votre carte de parking, pour la période du 31 mai 2017 au 18 mai 2018, qu'un nombre important de journées de travail ont été prestées de manière nettement insuffisante par rapport à votre horaire de travail.

Voici le détail des journées dont question : (...)

En outre, les relevés périodiques mensuels (plannings) que vous avez introduits par voie électronique dans le programme d'enregistrement des horaires (DECIS) laissent apparaître de manière fallacieuse que les journées dont question auraient été prestées conformément à l'horaire prévu, ce qui constitue une tromperie de votre employeur. Cette tromperie a eu pour effet de créer fictivement des prestations supplémentaires ouvrant indûment le droit à des journées de récupération.

Ce même 22 mai, vous avez été convoqué et entendu par Madame F directrice générale, à propos des faits qui précèdent.

Vous n'avez pu apporter d'explication et/ou justification à votre attitude. Nous ne pouvons bien évidemment accepter des écarts aussi importants et persistants dans le respect de votre horaire de travail, et a fortiori que vous ayez trompé votre employeur sur vos prestations réelles et ainsi obtenir des avantages indus. Nous estimons que la confiance indispensable à la poursuite du contrat de travail est définitivement rompue.

PAGE

01-00003608063-0004-0017-01-01-4



Nous nous réservons bien évidemment de récupérer à votre charge les rémunérations non méritées se rapportant aux journées de récupération correspondant aux prestations manquantes (...) ».

- Par courrier recommandé de son conseil du 28 juin 2018, Monsieur C. a contesté la régularité de son licenciement. Ce courrier a fait l'objet d'une réponse officielle du conseil de l'ASBL le 16 août 2018.
5. Aucune solution n'ayant été trouvée au terme des échanges intervenus entre les conseils des parties, Monsieur C. introduisit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon, le 17 septembre 2018.

Il demandait au tribunal de condamner l'ASBL S. M. à lui payer les sommes de :

- 56.775,28 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 25.305,55 € à titre d'indemnité de protection liée au congé parental ou, à titre subsidiaire, une somme de 16.545,94€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la C.C.T. 109 (soit 17 semaines de rémunération) ;
- 295,79 € à titre d'arriéré de rémunération pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 24 mai 2018, en application du nouveau barème ICIF, sous déduction de toutes sommes versées ;
- dans l'hypothèse où il ne serait pas considéré comme une personne de confiance ou de direction au sens de l'AR du 10/2/1965, dès lors qu'il serait soumis à un horaire de travail, une somme de 1€ provisionnel à titre d'arriéré de rémunération, sursalaires et primes de nuit, et ce, pour les prestations réalisées en dehors de l'horaire encodé ;
- 1.000 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Monsieur C. demandait en outre la condamnation de l'ASBL aux intérêts sur ces sommes à dater du 24 mai 2018, ainsi que la délivrance de documents sociaux rectifiés et les dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 €.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 03 avril 2020, le tribunal :

« Statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable mais partiellement fondée

CONDAMNE l'ASBL S. M. à payer à Monsieur C. la somme brute de 56.775,28€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 24/5/2018.



CONDAMNE l'ASBL S. M. à payer à Monsieur C, la somme brute de 25.305,55€ à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération pour licenciement pendant la période de protection suite à la demande d'un congé parental, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 24/5/2018.

CONDAMNE l'ASBL S. M. à payer à Monsieur C, la somme brute de 191,08€, augmentée des intérêts au taux légal à date du 24/5/2018, sous déduction de toutes sommes versées de ce chef.

COMPENSE les dépens.

En application de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, DELAISSE à Monsieur C le paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €)».

III. LES DEMANDES EN APPEL

7. L'ASBL S. M. demande à la cour du travail :

- De réformer partiellement le jugement en déclarant la demande originaire non fondée en tous ses éléments ;
- De déclarer l'appel incident non fondé et de confirmer le jugement:
 - o En ce qu'il a déclaré le licenciement régulier quant à la forme.
 - o En ce qu'il a déclaré non fondée la demande de dommages-intérêts pour abus de droit dans l'exercice du licenciement.
 - o En ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'arriérés de rémunération pour heures prestées en dehors de l'horaire encodé.
- De condamner Monsieur C au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

8. Monsieur C demande à la cour de dire l'appel principal non fondé et d'en débouter l'ASBL.

Monsieur C a formé, dans ses premières conclusions, un appel incident ayant pour objet d'entendre condamner l'ASBL à lui payer :

- o 1.500 € nets en raison de l'absence de prise en charge de frais propres à l'employeur (frais de gsm) ;
 - o 1.000 € nets à titre de frais propres de l'employeur (frais de déplacement) ;
 - o 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- À majorer des intérêts depuis le 7 septembre 2018 ;



Monsieur C demande également la délivrance d'un formulaire C 4 rectifié dans le mois suivant le prononcé de l'arrêt, ainsi que les dépens d'appel, liquidés à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure (ou à titre subsidiaire, la compensation des dépens).

A titre subsidiaire, Monsieur C demande, s'il ne devait pas être considéré comme une personne de confiance ou de direction non soumise à un horaire de travail, de condamner l'ASBL au paiement de :

- o la somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération, sursalaires et primes de nuit en ce compris, pour les heures prestées par Monsieur C en dehors de l'horaire classique encodé, en semaine comme durant les week-ends, de jour comme de nuit ;
- o la somme provisionnelle de 1 € « pour la revalorisation de la rémunération de base à prendre en considération pour la calcul de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de protection liée au congé parental (et à titre subsidiaire, de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable) » ;

En ce cas, ordonner la réouverture des débats et inviter les parties à conclure quant à ce et l'autoriser le concluant à établir par toutes voies de droit la preuve des heures ainsi prestées.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV.A. La recevabilité des appels

9. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal sont par ailleurs remplies.

Il en est de même de l'appel incident.

Les appels sont recevables.



IV.B. L'examen de la contestation

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

10. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable².
- Lorsque le juge considère que l'auteur du congé prouve qu'il n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours³.

² V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

³ Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418



- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.
 - L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve⁴.
11. Il convient, en premier lieu, d'examiner la question du respect du délai légal de notification du congé pour motif grave.

Il n'est pas contesté que c'est, au sein de l'ASBL, Madame F en sa qualité de directrice générale, qui a le pouvoir de licencier.

L'ASBL établit, par le biais d'une attestation⁵, rédigée par le responsable de son service technique (Monsieur Q) que :

- c'est seulement le 22 mai 2018 que l'impression du « relevé de la carte de parking » qui serait celle de Monsieur C, a été effectuée, pour les six derniers mois, et que ce document a été transmis à la directrice générale, à la demande de cette dernière, et que ce n'est que le 24 mai 2018 qu'une impression du même relevé a été demandée, pour les six mois antérieurs⁶ ;
- l'accès à ces données est réservé au département technique dont il est responsable.

Compte tenu de ces éléments, l'examen, par la directrice générale de l'ASBL, des données reprises sur ces relevés ne pouvait avoir eu lieu avant les 22 et 24 mai 2018.

L'impression de ces données ne constituait pas seulement la preuve de faits (qui auraient été connus antérieurement), mais la possibilité d'acquérir une connaissance certaine ou suffisante de leur contenu, à la base duquel l'ASBL a estimé que le fait « d'insuffisance de prestations », invoqué à titre de motif grave, était établi.

⁴ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

⁵ Cette attestation a été établie dans les formes prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire. Le fait que cette attestation précise que les relevés ont été demandés successivement pour deux périodes de six mois ne constitue pas une incohérence par rapport à la lettre de licenciement, qui se borne à se référer à la période d'un an, constituée par les deux périodes successivement examinées.

⁶ La date d'impression figurant sur lesdits relevés sont respectivement le 22 mai et le 24 mai 2018.



La circonstance que ces relevés auraient pu être vérifiés à tout moment, et donc antérieurement, ou que la directrice générale de l'ASBL eût pu ou dû les demander avant le 22 mai 2018⁷, est sans incidence quant à la date à laquelle elle en a eu une connaissance effective, seul point de départ du délai légal de notification du motif grave.

Le congé pour motif grave, notifié le 24 mai 2018, a donc été opéré endéans les trois jours ouvrables de la connaissance de ces faits.

12. La cour considère, par contre, que le motif grave invoqué n'est pas établi, et ce, pour les motifs exposés ci-après.

Le motif grave invoqué consiste en une « insuffisance de prestations » (durant 39 journées en l'espace d'un an), de la part de Monsieur C avec la circonstance aggravante d'avoir encodé dans un système (« DECI ») un horaire de travail qui n'aurait pas correspondu aux heures réellement prestées.

Sous peine d'inverser la charge de la preuve telle que prévue par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il appartient à l'ASBL d'établir, en tous ses éléments, le motif grave invoqué, et non à Monsieur C de démontrer qu'il eût presté un nombre d'heures « suffisant », ou que les enregistrements de données d'une carte de parking « seraient inexacts », ou encore que l'horaire renseigné dans le système « DECI » correspondait à la réalité des heures prestées.

La cour relève, en premier lieu, qu'aucun horaire de travail n'a été convenu entre les parties⁸ ; dès lors :

- il ne peut, en soi, être fait grief à l'intéressé de ne pas l'avoir respecté ;
- l'encodage d'heures dans le système « DECI » ne peut être considéré comme une tentative de dissimuler un horaire, celui-ci étant inexistant.

Cette absence d'horaire de travail peut s'expliquer par le fait que Monsieur C occupait un poste de direction ou de confiance au sens de l'article 2.1.1 de l'arrêté royal du 10 février 1965⁹, puisqu'il exerçait une autorité effective sur 45 travailleurs et avait la responsabilité d'une subdivision importante de l'ASBL (à savoir le service d'entretien)¹⁰.

⁷ Le motif exact pour lequel la directrice générale a demandé ces relevés à ce moment n'a en soi pas davantage d'incidence quant à la prise de connaissance effective des faits.

⁸ Seul un régime de travail à temps partiel de 30 heures et 24 minutes par semaine a été prévu à dater du 1^{er} novembre 2016, dans l'avenant établi à cette date dans le cadre du congé parental (pièce 4 du dossier de Monsieur C).

⁹ Arrêté royal 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

¹⁰ Monsieur C était également un représentant de l'employeur au sein des réunions du CPPT (v. pièce III.7 du dossier de Monsieur C).



D'autre part, l'ASBL n'établit nullement que le « badgeage » par carte, à l'entrée et à la sortie du parking, soit un instrument de mesure du temps de travail.

Un tel enregistrement ne concerne que les moments d'entrée et de sortie d'un parking, mais non le début et la fin de prestations de travail (qui se déroulent en principe en dehors dudit parking).

En outre, l'ASBL s'était engagée à ce que ce « badgeage » ne soit pas utilisé comme un instrument de mesure du temps de travail, ce que le procès-verbal du conseil d'entreprise du 5 mars 2015¹¹ confirme expressément, en ces termes : « *les cartes d'ouverture de la porte à la CFS ou de la barrière à la CBP¹² ne servent nullement à contrôler les heures de travail* ». Cette formulation est claire et générale: elle ne concerne pas seulement une absence de contrôle « systématique » et ne contient aucune réserve « en cas d'abus ».

Par ailleurs, indépendamment même de la question de la légalité d'un tel mode de preuve au regard de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (telle qu'applicable au moment des faits), le « badgeage » ne permet pas d'établir, avec une quelconque fiabilité, que les heures qui y sont mentionnées correspondaient nécessairement aux heures d'entrée et de sortie du parking de Monsieur C et ce, au moins pour deux motifs :

- 1) Comme également indiqué (*in tempore non suspecto*) dans le procès-verbal du conseil d'entreprise du 5 mars 2015 cité ci-dessus : « *lorsque plusieurs personnes arrivent en même temps, elles n'utilisent souvent qu'une seule carte* »¹³ : en ce cas, aucune heure d'entrée ne sera enregistrée pour le travailleur qui profite de l'ouverture de la barrière par le biais de la carte de l'un de ses collègues, ce qui rend illusoire toute possibilité d'analyse sérieuse de ces données pour tous les travailleurs.¹⁴

¹¹ Pièce III.1 du dossier de Monsieur C . Ce PV est signé, notamment, par la directrice générale Madame F , au nom de l'ASBL.

¹² Soit l'abréviation de « C u B à P », lieu de travail de Monsieur C.

¹³ Cet extrait du PV fait immédiatement suite à la référence aux deux sites de l'ASBL, dont celui de la « C B F » et ne limite pas le propos à seule porte d'entrée du site « CFS ».

¹⁴ La cour note d'ailleurs que, sur ce qui est présenté comme le relevé des heures d'entrée et de sortie du parking de l'épouse de Monsieur C (en pages 24 et 25 des conclusions de l'ASBL), il est fait mention, pour plusieurs jours, uniquement d'heures de « sortie » et non d' « entrée ».



2) D'autre part, et surtout, l'épouse de Monsieur C qui effectuait des prestations de travail en qualité d'indépendante au sein de la C B P disposait aussi d'une carte d'accès au même parking : les époux C avaient donc en leur possession, tous deux, une carte de parking, interchangeable dans la pratique, puisqu'ouvrant indifféremment la même barrière¹⁵ : les enregistrements d'entrée et de sortie du parking, présentés par l'ASBL comme étant reliés à la carte de Monsieur C, pouvaient donc, tout autant, correspondre aux allées et venues de son épouse, et inversement.

Ce constat rend sans pertinence les considérations émises (et *a fortiori* les déductions opérées) par l'ASBL sur base de comparaisons entre les données émanant des deux cartes.

Le second grief, consistant à avoir encodé dans un système (« DECI ») un horaire de travail qui n'aurait pas correspondu aux heures réellement prestées, ne peut pas davantage être retenu, n'étant présenté que comme une circonstance aggravante d'un fait que la cour juge non établi. En toute hypothèse, comme dit ci-avant, Monsieur C n'était pas soumis au respect d'un horaire de travail, en manière telle que l'encodage d'horaires (le cas échéant, théoriques) peut s'expliquer par d'autres motifs (tels que l'indication de jours de congé ou d'absence).

Enfin, en dehors de sa propre analyse de cartes de parking et d'encodage d'horaires dans son système « DECI », l'ASBL n'invoque (ni *a fortiori* n'établit) strictement aucun manquement, concret, en matière de prestations de la part de Monsieur C, que ce soit d'un point de vue quantitatif ou qualitatif.

13. Il résulte de ce qui précède que le motif grave invoqué n'est pas, dans sa matérialité, établi.

En conséquence, l'ASBL doit payer à Monsieur C une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 56.775, 28 € bruts. Ce montant brut est à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24 mai 2018.

¹⁵ Le fait que l'ASBL ait, de son côté, identifié l'une des cartes comme appartenant à Monsieur C et l'autre à son épouse, ne change rien à ce fait.



Quant à l'indemnité de protection (congé parental)

14. L'exercice du droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière est prévu par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ces termes :

« (...) l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant. Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;

- le jour de la demande (en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er), ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à (la suspension visée aux articles 100 et 100bis) ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. »

Une garantie d'exercice du droit au congé parental est prévue, de manière similaire, par l'article 15 de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental.¹⁶

¹⁶ Cette disposition prévoit que :

« § 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel, tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ».



Même si ces textes ne contiennent pas de disposition spécifique à cet égard, la charge de prouver que le licenciement d'un travailleur en congé parental est fondé sur un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental, repose sur l'employeur¹⁷.

15. La cour ne retenant pas l'existence d'un motif grave, celui-ci ne peut donc être invoqué par l'ASBL pour justifier le licenciement de Monsieur C au regard des dispositions en matière de garantie de l'exercice du droit au congé parental.

16. La matérialité du fait invoqué à titre de motif grave n'étant pas reconnue, et l'ASBL n'invoquant aucun autre fait à l'appui du licenciement, il s'ensuit que l'ASBL n'établit aucun motif suffisant dont la nature et l'origine seraient étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental de Monsieur C

Par conséquent, Monsieur C a droit à l'indemnité forfaitaire de protection, telle que prévue par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ou l'article 15 de la de la convention collective de travail n° 64, équivalente à six mois de rémunération, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 23.305, 55 € bruts. Ce montant brut est à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24 mai 2018.

17. La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas examinée, puisqu'elle n'est formulée qu'à titre subsidiaire (dans l'hypothèse où la cour n'accorderait pas l'indemnité de protection en raison du congé parental).

Quant aux dommages et intérêts réclamés en raison des circonstances du licenciement

18. Monsieur C estime que les circonstances ayant entouré son licenciement confèrent à celui-ci un caractère abusif.

19. Il convient de rappeler que:

- L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de de celui-ci d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente¹⁸.

¹⁷ V. notamment en ce sens : C.T. Liège, 18 décembre 2014, J.L.M.B. 2015, 671 ; C.T. Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T. 2013, 165 – qui retient à cet égard une application de l'article 1315 de l'ancien Code civil; C.T. Mons, 19 décembre 2008, Chr.Dr.Soc. 2010, 373.

¹⁸ Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be; Cass, 2^{ème} ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.



- Le travailleur, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :
 - L'abus de droit invoqué ; à cet égard, le travailleur ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, mais doit établir 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 anormal¹⁹. L'examen de l'abus porte sur les circonstances qui entourent le licenciement.²⁰
 - Un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même²¹, l'indemnité de préavis réparant forfaitairement le préjudice matériel et moral, résultant d'un licenciement.
 - Un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

20. La cour estime que les éléments dont fait état Monsieur C ne dénotent pas un caractère abusif à son licenciement.

Ainsi :

- Une absence de réelle audition précédant le licenciement n'est, à défaut ici d'obligation sur ce plan, pas fautive dans le chef de l'ASBL ;
- il ne se déduit pas du seul fait d'avoir proposé à Monsieur C dans un premier temps, de démissionner, puis, dans un second temps, de conclure une rupture de commun accord de son contrat de travail (moyennant une indemnité), tout en lui précisant qu'à défaut, il serait licencié pour motif grave, que l'ASBL ait commis un abus, l'attitude de l'ASBL dénotant plutôt à ce titre, un comportement hésitant et maladroit, mais tout en ayant laissé à l'intéressé, chaque fois, le temps de la réflexion ;
- De même, le fait de n'avoir pas appliqué de « sanctions progressives » est, tout au plus, une méconnaissance par l'ASBL de son règlement de travail mais n'a pas pour conséquence nécessaire de donner au licenciement un caractère abusif ;

¹⁹ C.T. Mons, 3ème ch., 7 juin 2005, R.G. 18825.

²⁰ Contrairement au contrôle du motif invoqué sur pled de la CCT n° 109, qui exclut dans son commentaire de l'article 8 de ladite CCT « les circonstances du licenciement ».

²¹ Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.



- Enfin, la teneur de l'e-mail annonçant le départ de Monsieur C n'est pas, en tant que telle fautive, dans la mesure où il n'est pas clairement fait état de ce que l'intéressé lui-même n'eût pas respecté « les valeurs et les principes de l'institution » ; d'autre part, Monsieur C n'établit pas que ses anciens collègues auraient pu estimer que ledit message laissait planer le doute sur sa probité.

21. En conséquence, la demande ayant pour objet la condamnation de l'ASBL au montant de 1.000 € à titre de dommages et intérêts en raison des circonstances (abusives) du licenciement, n'est pas fondée.

Quant aux demandes relatives aux arriérés de rémunération et remboursement de frais

22. Ces divers chefs de demande ne sont pas fondés, pour les motifs exposés ci-après.

23. Monsieur C n'établit pas qu'il eût, dès le premier jour de son engagement, le statut d'employé, ni la responsabilité du service d'entretien.

24. Il ne démontre pas davantage – et n'offre pas de le démontrer – qu'il eût été rémunéré selon un barème inexact entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 décembre 2009.

25. L'ASBL a régularisé la rémunération de Monsieur C selon le nouveau barème « IFIC », à concurrence de la somme de 191, 08 €, ce qu'il reconnaît ; il marque son accord sur ce montant. Ce chef de demande est dès lors devenu sans objet.

26. Monsieur C n'établit pas qu'il eût exposé de frais propres à l'employeur par l'utilisation professionnelle de son GSM, ni par des déplacements à des fins professionnelles.

27. La cour estimant que Monsieur C occupait un poste de direction ou de confiance, il n'y a pas lieu d'examiner la demande relative au paiement de sursalaires et primes pour toute heure qui aurait dépassé un horaire normal, l'intéressé n'ayant formulé cette demande qu'à titre subsidiaire « si, dans l'examen du motif grave, (il) ne devait pas être considéré comme une personne de confiance ou de direction non soumise à un horaire de travail ».

Quant à la demande de délivrance d'un formulaire C 4 rectifié

28. Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, le présent arrêt suffisant à établir l'inexistence du motif grave qui avait été notifié à Monsieur C



Quant aux dépens

29. L'ASBL succombe en totalité quant à son appel. La cour estime que l'ASBL doit dès lors supporter les dépens d'appel, liquidés par les deux parties à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels, principal et incident, recevables mais non fondés ;

Confirme, en conséquence, le dispositif du jugement ;

Condamne l'ASBL S M. à payer à Monsieur B C les dépens de l'instance d'appel, liquidés à ce jour à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure ;

Met à charge de l'ASBL S M la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P conseiller,

M. P(conseiller social au titre d'employeur,

N. D. conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. O , greffier

G. OI

N. D

M. F

M. F

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 décembre 2023, où étaient présents :

M. P(conseiller,

G. O greffier

G. OI

M. P.

