



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 16 avril 2024
Numéro du rôle 2021/AB/437
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 19 avril 2021 19/4142/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en partie – renvoi au rôle pour le surplus

L'association de droit public IRIS-ACHATS, (ci-après : « IRIS-ACHATS»), BCE 0479.886.021,
dont le siège est établi à 1060 Bruxelles

Appelante,
représentée par Maître Sébastien Roger, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur I S, NRN, domicilié à

Intimé,
représenté par Maître Pierre Pichault et Maître Hélène Zielonka, avocats à Liège.

*

*

*

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 19 avril 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 31 mai 2021 au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1^{er} septembre 2021 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 19 mars 2024. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

II. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige ont été exposés de manière complète par le tribunal ; la cour s’y réfère, en les synthétisant comme suit :

- IRIS-ACHATS, association de droit public, a été créée en 2002, en application des chapitres XII et XII bis de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale, et a pour principale mission de centraliser les achats des entités du réseau IRIS¹.
- Monsieur S a été engagé à partir du 1^{er} avril 2002, en vertu d’un contrat de travail d’employé à durée indéterminée conclu le 31 mars 2002, en qualité de « directeur général des achats à plein temps », par IRIS ACHATS et « l’Interhospitalière IRIS »². Les parties précisent que cet engagement a été précédé d’une décision du conseil d’administration d’IRIS-ACHATS du 1^{er} mars 2002, désignant Monsieur S en qualité de directeur général de l’association. IRIS-ACHATS est devenu, selon le courrier adressé à l’intéressé le 13 janvier 2006, son seul employeur à dater du 1^{er} janvier 2006.

Le conseil d’administration d’IRIS-ACHATS a renouvelé le mandat de directeur général de Monsieur S pour une durée de cinq ans, à plusieurs reprises, dont la dernière fois, par décision du 10 mars 2017, pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2022.

- Suivant un procès-verbal du conseil d’administration d’IRIS-ACHATS du 10 juillet 2018, Monsieur W, président du conseil d’administration, a informé celui-ci du « fait qu’il est sensibilisé par les organisations syndicales sur le fait qu’il existerait des litiges entre les personnes, des plaintes diverses et un turn over qui serait trop important. Il fait par(t) du fait qu’il a aussi eu l’occasion d’en discuter avec I. S qui a fourni des explications complètes sur ces éléments. »

Le 10 juillet 2018, le conseil d’administration a également désigné Madame S (directrice des ressources humaines) en qualité de personne de confiance et lui a, d’autre part, confié un mandat « aux fins de mener toutes les actions — en toute

¹ Inter-Hospitalière Régionale des Infrastructures de Soins.

² Ce contrat sera remplacé par un nouveau contrat de travail conclu le 31 mars 2003, qui précise que sa fonction est celle de « directeur général ».

indépendance — lui permettant de faire une photographie et un diagnostic de la situation. Elle pourra faire appel à un expert externe si elle le juge utile. »

- En réponse à un e-mail de Monsieur S à Monsieur W du 13 octobre 2018 (dans lequel il regrettait que Madame S ne lui ait pas fait part de ses contacts préalables avec une employée³, qu'ils n'aient dès lors pas pu en parler ensemble et que leur collaboration ne fut pas du tout celle qu'il avait espérée), Monsieur W lui indiqua, par e-mail du 16 octobre 2018, qu'il s'inquiétait des relations qu'il entretenait avec la « nouvelle DRH » et lui demandait, « afin de pouvoir y voir le plus clair possible », de lui communiquer divers documents⁴.
- Suivant le procès-verbal du conseil d'administration du 26 octobre 2018, Madame S a communiqué, dans le cadre du mandat que lui avait confié le conseil d'administration du 10 juillet 2018, une note au sujet des « entrées » et des « sorties » des membres du personnel et de la situation spécifique de deux employées⁵; cette note précisait également qu'aucune information ne lui était parvenue quant aux conclusions d'une demande d'intervention psychosociale formelle (déposée par une employée, Madame VAN B), alors que celles-ci « auraient dû être fournies en juillet 2018 » ; la note précisait qu'elle se limitait à l'analyse du *turn over* au sein d'IRIS-ACHATS par le biais d'entretiens avec 9 personnes, ayant quitté IRIS-ACHATS et travaillant toujours dans le réseau, et deux personnes récemment engagées ; de ces entretiens, il ressortait notamment qu'il y avait une mauvaise ambiance, des « difficultés de communication et d'entente » avec Madame VAN B (juriste) et un « parti pris » de Monsieur S en sa faveur ; il existait un schéma consistant, lorsque l'entente personnelle avec ces derniers étaient tendues, à procéder à une mise en cause des compétences du travailleur concerné ; la note faisait enfin part du ressenti de Madame S (« *malaise, tensions, observations de peurs profondes* »).

Suite à cette présentation, les administrateurs d'IRIS-ACHATS ont retenu deux options:

³ Madame N.

⁴ Cet e-mail précise les documents souhaités, comme suit :

1. La liste d'entrées et sorties du personnel d'Iris-Achats depuis sa création, et le cas échéant, résumé des entretiens de sortie ou motif des sorties
2. Les conventions de fin de contrat
3. Les dossiers complets des conclusions remis par les différents services externes de prévention et protection au travail suite aux diverses plaintes de harcèlement moral
4. Le taux d'absentéisme au sein d'iris-Achats ainsi que la liste des absences au cours des deux dernières années

⁵ À savoir : Mesdames H (avec laquelle une convention de rupture avait été signée) et N (désirant quitter IRIS-ACHATS alors qu'elle avait été engagée le 4 juin 2018)

« - soit Monsieur I. S prend conscience des problèmes existants et propose un plan d'actions dans les prochaines semaines »;

- soit Monsieur I. S conteste les problèmes soulevés. Dans ce cas :

- Soit il faudra envisager un licenciement et la désignation d'un directeur général a.i. ;*
- Soit il faudra désigner un commissaire spécial qui aura pour mission de procéder à une analyse de la situation ».*

Le conseil d'administration a choisi la première option et a donné mandat à deux administrateurs (Monsieur W et Madame H) afin de rencontrer Monsieur S et à cette occasion :

*«1. de lui faire part des problématiques soulevées lors de CA;
2. de l'inviter à réfléchir sur la question et à proposer un plan d'actions pour y remédier ».*

Il fut également décidé de convoquer un prochain conseil d'administration, fixé à la date du 9 novembre 2018 *« afin de faire le point sur cette rencontre et de statuer sur la suite à y donner ».*

Une première rencontre avec Monsieur S s'est tenue, le 26 octobre 2018, après le conseil d'administration.

Le 5 novembre 2018, Monsieur S a adressé un e-mail à Monsieur W suite à cette réunion, l'assurant de ce qu'il était *« conscient »* des problèmes, qu'il *« n'a pas été toujours possible d'y apporter toutes les actions qui aurai(en)t été nécessaires »*, que certaines actions *« ont porté leurs fruits mais il reste encore à faire. (...) »* et a sollicité une entrevue, laquelle a été fixée par son interlocuteur au 8 novembre 2018.

- Le conseil d'administration du 9 novembre 2018 a décidé, compte tenu notamment des éléments qui avaient été présentés par Madame S au sujet desquels *« Monsieur I. S minimise les problèmes et ne propose aucune solution »*, de charger deux administrateurs de proposer une rupture amiable de la relation de travail avec Monsieur S, étant entendu qu'à défaut d'accord dans les 15 jours, il serait procédé à son licenciement.
- Aucun accord n'étant intervenu entre les parties, le conseil d'administration a décidé, le 28 novembre 2018, de *« révoquer le mandat de Monsieur S avec effet*

immédiat, ainsi que le contrat de travail qui lie l'association à ce dernier moyennant le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

- Par un courrier du 29 novembre 2018, IRIS-ACHATS a informé Monsieur S de sa décision de « *mettre fin à (son) mandat de directeur général ainsi qu'à (son) contrat de travail avec effet immédiat* » moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 22 mois et 15 semaines de rémunération, sous déduction de 4 semaines conformément à l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.
- Par un courrier recommandé du 12 décembre 2018, Monsieur S a sollicité auprès d'IRIS-ACHATS la communication des motifs concrets ayant mené à son licenciement.

IRIS-ACHATS y a répondu par un courrier recommandé du 28 décembre 2018, en rappelant les événements ayant mené à son licenciement, tout en précisant que la C.C.T. n° 109 sur laquelle Monsieur S fondait sa demande ne lui était pas applicable.

5. Monsieur S a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 3 octobre 2019.

Il demandait la condamnation d' IRIS-ACHATS :

1. À lui payer les sommes suivantes :
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances ;
 - 567,55 € bruts à titre de rémunération pour un jour férié situé dans les 30 jours de la rupture du contrat ;
 - 1.800,22 € bruts provisionnels à titre de remboursement des quotes-parts patronales et personnelles à l'assurance de groupe pour le mois de novembre 2018;
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de quotes-parts patronales à l'assurance de groupe pour les mois d'octobre et novembre 2018;
 - 528,19 € à titre d'intérêts de retard pour le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 7.635,57 € bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - 267.387,75 € provisionnels à titre d'« *indemnité pour non-respect de la décision du conseil d'administration du 10/03/2017 confirmant Monsieur S dans ses fonctions de directeur général jusqu'au 31/03/2022 (dont il conviendra de déduire la somme réclamée à titre d'indemnité complémentaire de préavis, le cas échéant)* » ;

- 65.390,19 € bruts provisionnels à titre « *d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et abusif* »,

à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du contrat de travail ;

2. À produire les documents suivants :

- une justification du calcul des primes d'assurance de groupe versées par IRIS-ACHATS pour les mois d'octobre et novembre 2018;
- un décompte détaillé de la somme de 4.791,20 € versée à titre de pécule de vacances;
- les informations nécessaires à l'évaluation des avantages rémunérateurs suivants pour le calcul de la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur S : assurance soins médicaux et assurance revenu garanti ;

Il demandait également la condamnation d'IRIS ACHATS au paiement des dépens.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 19 avril 2021, le tribunal :

« Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Monsieur S recevable et partiellement fondée dans la mesure suivante :

Condamne l'association de droit public IRIS-ACHATS à lui payer:

- *1,00 EUR provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances extra-légales, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28/11/2018 et jusqu'à parfait paiement ;*
- *567,55 EUR bruts à titre de rémunération pour un jour férié situé dans les 30 jours de la rupture du contrat, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 25/12/2018 et jusqu'à parfait paiement ;*
- *528,19 EUR à titre d'intérêts de retard pour le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *7.635,57 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28/11/2018 et jusqu'à parfait paiement ;*
- *267.387,75 EUR provisionnels à titre d'indemnité pour non-respect de la décision du Conseil d'administration du 10/03/2017 confirmant Monsieur S dans ses fonctions de Directeur général jusqu'au 31/03/2022, sous déduction de l'indemnité complémentaire de préavis de 7.635,57 EUR bruts provisionnels au paiement de laquelle le Tribunal a condamné l'association de droit public IRIS-*

ACHATS, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28/11/2018 et jusqu'à parfait paiement ;

- *65.390,19 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et abusif, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28/11/2018 et jusqu'à parfait paiement ;*

Déclare sans objet la demande tendant à obtenir le remboursement de la somme de 243,50 EUR à titre de quote-part personnelle versée à l'assurance de groupe pour le mois de novembre 2018;

Déclare non fondées les demandes de Monsieur S tendant à obtenir la condamnation d'IRIS-ACHATS à :

- *lui payer 1,00 EUR provisionnel à titre d'arriérés de quotes-parts patronales à l'assurance de groupe ;*
- *lui communiquer une justification du calcul des primes d'assurance de groupe versées pour les mois d'octobre et de novembre 2018;*
- *lui rembourser la somme de 1.556,72 EUR à titre de quote-part patronale versée à l'assurance de groupe pour le mois de novembre 2018;*

Ordonne sur pied des articles 871, 877 et 879 du Code judiciaire à l'association de droit public IRIS-ACHATS de déposer au greffe du Tribunal et de communiquer à Monsieur S pour le 30 mai 2021 au plus tard :

- *un décompte détaillé de la somme de 4.791,20 EUR versée à titre de pécule de vacances extra-légales;*
- *les informations nécessaires à l'évaluation des avantages rémunérateurs suivants pour le calcul de la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur S : assurance soins médicaux et assurance revenu garanti ;*

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du 15/10/2021 à 09H30 pour 30 minutes à cette fin et pour permettre aux parties de s'expliquer et de conclure sur les pièces produites et la rémunération qui serait due en conséquence ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer leurs conclusions :

(...)

Réserve à statuer pour le surplus;

Réserve les dépens ».

III. LES DEMANDES EN APPEL

7. IRIS-ACHATS demande à la cour de réformer le jugement en ce qu'il la condamne au paiement des sommes suivantes :

- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances ;
- 567,55 € bruts à titre de rémunération pour le 25 décembre 2018 ;
- 528,19 € à titre d'intérêts de retard à calculer sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.635,57 € bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 267.387,75 € provisionnels à titre d'indemnité pour le non-respect de la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2017, sous déduction des 7.635,57 € susmentionnés ;
- 65.390,19 € bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et abusif.

IRIS-ACHATS demande à la cour de déclarer les chefs de demandes susvisés non fondés, et en conséquence, d'en ébouter Monsieur S.

IRIS-ACHATS demande à la cour de condamner Monsieur S aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure.

A titre subsidiaire, IRIS-ACHATS demande à la cour d'ordonner l'audition de Mesdames N L, permanente CSC, M D, permanente SLFP, C R, permanente CGSP, aux fins de les entendre « *quant à la réalité des éléments dénoncés dans la déclaration commune établie le 1^{er} septembre 2020, à savoir que le front syndical est intervenu :*

- *en mai 2018 auprès du politique et de Iris-Achats pour les informer des dysfonctionnements graves de Monsieur S et de Madame Van B dans la gestion RH au sein d'IRISACHATS ;*
- *dans des dossiers de licenciement dans lesquels les procédures utilisées par Monsieur S étaient plus que douteuses ;*
- *pour faire procéder à une analyse des risques psychosociaux en 2016, dont le contenu a été contesté dès lors qu'il ne reflétait pas la réalité au sein d'IRIS-ACHATS ».*

8. Monsieur S demande à la cour de déclarer l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement attaqué dans toutes ses dispositions, sans ordonner l'audition de témoins.

Monsieur S demande à la cour de condamner IRIS-ACHATS aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV.A. La recevabilité de l'appel

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 sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

Quant à l'indemnité réclamée « pour non-respect de la décision du Conseil d'administration du 10/03/2017 confirmant Monsieur S dans ses fonctions de Directeur général jusqu'au 31/03/2022 »

10. Monsieur S estime que le « mandat » qui lui a été confié par le conseil d'administration est un « mandat de droit public », soit, selon une définition doctrinale une « désignation unilatérale en vue d'occuper une fonction spécifique durant une période déterminée »⁶.

Il rappelle qu'il appartient au législateur (au sens large) d'adopter (ou non) des règles spécifiques à de tels mandats (notamment en matière de nomination, de révocation ou de rémunération), et que le gouvernement bruxellois n'a « arrêté aucun cadre juridique contraignant concernant le recours au mandat par les instances communales qui jouissent dès lors d'une grande liberté à cet égard »⁷.

11. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'IRIS-ACHATS a la compétence de fixer elle-même le statut pécuniaire et administratif de son personnel. Il convient de s'y référer.

Plus particulièrement, l'article 42 des statuts d'IRIS-ACHATS⁸ dispose que:

« Dans les conditions qu'il détermine, le conseil d'administration désigne un directeur général, pour un mandat de cinq ans renouvelable. Le directeur général doit être porteur d'un titre universitaire ou de niveau universitaire avec de préférence une formation économique et/ou de gestion hospitalière et justifier d'une expérience utile en rapport avec la fonction d'au moins cinq ans.

Le directeur général a la compétence la plus étendue pour poser tous les actes d'administration et de gestion en vue de réaliser les objectifs stratégiques, budgétaires et financiers assignés à l'association par la structure faîtière Iris et le comité de direction du réseau Iris ou tant que celui-ci n'est pas créé par le comité de coordination opérationnelle

⁶ R. ANDERSEN et K. LEUS (dir.), *La réforme de la fonction publique*, Bruges, La Chartre, 2002, 249 pp.

⁷ Il n'y a dès lors pas lieu de raisonner « par analogie » avec d'autres dispositions légales ou réglementaires propres à des situations juridiques autres, contenant des cadres plus contraignants ou précis.

⁸ Tels que publiés au Moniteur belge du 4 avril 2003.

Iris et dispose du pouvoir sur les moyens alloués à l'association. Il est chargé de la gestion journalière de l'association. Il exerce les missions suivantes : il assume le secrétariat des organes de l'association; il exécute les décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale; il exécute le budget arrêté par le conseil d'administration; il assure la gestion économique de l'association et en tout cas, la passation de tous les marchés publics, les services et livraisons à des tiers, les contrats d'entretien et d'assurance; il rédige chaque trimestre, à l'attention du conseil d'administration, un rapport reprenant les décisions mentionnées à l'article 36 alinéa 3, deuxième tiret; il assure la gestion du personnel de l'association et fait rapport régulièrement au conseil d'administration sur les engagements au sein de l'association. Il est directement et exclusivement responsable devant le conseil d'administration de l'association et devant le comité de direction du réseau Iris ou tant que celui-ci n'est pas créé devant le comité de coordination opérationnelle Iris. »

12. Les conditions dans lesquelles ce mandat s'exerçait – relevant du pouvoir du conseil d'administration - ont été précisées par le biais d'un contrat de travail, conclu entre IRIS-ACHATS et Monsieur S. Ni la loi organique du 8 juillet 1976, ni les statuts d'IRIS-ACHATS, n'excluaient une telle possibilité.
13. Or, ce contrat de travail, qui contient donc les conditions de la « désignation » en qualité de directeur général d'IRIS-ACHATS, est conclu pour une durée indéterminée et ne prévoit aucune clause dite « de stabilité d'emploi ».

Le terme de 5 ans prévu par l'article 42 des statuts d'IRIS-ACHATS ne s'analyse pas davantage comme une clause de « stabilité d'emploi » : ni le contrat de travail, ni les statuts ne prévoient qu'il ne puisse y être mis fin avant un tel terme, ni (*a fortiori*) que l'employeur fût redevable d'une indemnité en cas de violation d'une telle clause, inexistante dans la relation contractuelle en l'espèce.

14. Un mandat est, suivant le Code civil, révocable *ad nutum*⁹, unilatéralement, qu'il soit rémunéré ou non. Une telle révocation, sauf disposition en sens contraire, n'entraîne pas d'indemnisation.

Le fait qu'un « mandat de droit public » soit conféré de manière unilatérale par l'autorité publique n'a pas, en tant que tel (sauf dispositions contraires), pour effet de lui faire perdre son caractère révocable à tout moment.

De même, la seule circonstance d'une « désignation », pour des durées successives de 5 ans, de Monsieur S « au poste de directeur général » n'implique pas, nécessairement, à défaut, *in casu*, de dispositions légales, réglementaires, statutaires ou conventionnelles spécifiques, son « irrévocabilité » pendant cette période de 5 ans.

⁹ Article 2004 de l'ancien Code civil.

Aucune disposition légale, réglementaire, statutaire ou conventionnelle ne prévoyant ici une telle irrévocabilité, le « mandat » de directeur général confié à Monsieur S, renouvelé tous les 5 ans et pour la dernière fois en 2017 n'était donc pas, durant ce laps de temps de 5 ans, irrévocable.

Ce renouvellement, tous les 5 ans, correspond au moment de l'évaluation, à cette échéance, de Monsieur S quant à l'exercice de sa fonction de directeur général¹⁰ et semble, essentiellement, destiné à cette fin.

15. En l'espèce, la fonction qui fait l'objet du contrat de travail est strictement identique à celle pour laquelle Monsieur S était désigné par le conseil d'administration, à savoir celle de directeur général d'IRIS-ACHATS.

La « désignation » de l'intéressé au poste de directeur général, pour des termes de 5 ans renouvelables, ne semble se justifier qu'au regard de l'article 42 des statuts d'IRIS-ACHATS, puisque la fonction de directeur général était en toute hypothèse prévue par le contrat de travail, dont elle est un élément essentiel que l'employeur n'aurait en principe pas pu modifier unilatéralement.

Inversement, il serait paradoxal que le contrat de travail, qui pouvait être résilié à tout moment¹¹ laisse subsister un « mandat » d'exercer exactement la même fonction, sans qu'en cette hypothèse, l'on sache dans quelles conditions (tant en termes de « statut » que pécuniaires) il eût été accompli, celles-ci étant exclusivement fixées dans le contrat de travail rompu.

16. Pour les motifs susvisés, la cour estime qu'IRIS-ACHATS n'a pas commis de faute en révoquant, à la date du 29 novembre 2018, le « mandat » de directeur général, en même temps qu'elle rompait, avec effet immédiat, son contrat de travail.

La demande d'indemnité (ou de dommages et intérêts) formée par Monsieur S « *pour non-respect de la décision du Conseil d'administration du 10/03/2017 confirmant Monsieur S dans ses fonctions de Directeur général jusqu'au 31/03/2022* » est donc non fondée.

17. A titre surabondant, la cour relève qu'aucune indemnisation n'était prévue en cas de révocation du « mandat » de directeur général avant le terme de 5 ans.

¹⁰ Comme en témoigne les procès-verbaux des conseils d'administration décidant de renouveler ledit « mandat », déposé au dossier de Monsieur S.

¹¹ Sauf pour motif grave, moyennant le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur S n'établit ni l'existence, ni (*a fortiori*) la hauteur du préjudice qui résulterait de cette révocation, dès lors que :

- Ce mandat, si on le considère séparément du contrat de travail qui en contient les conditions, n'était pas, comme tel, rémunéré. Monsieur S ne puisant de ce seul « mandat », aucun avantage financier, ne justifie pas, dans cette hypothèse, d'un préjudice matériel en raison de sa révocation ;
- Par contre, le préjudice matériel résultant de la rupture unilatérale du contrat de travail, qui contient les conditions de la désignation ou du mandat, a été indemnisé, forfaitairement, par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable et abusif »

18. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. n° 109 »), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« 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. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives dont il dispose.

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, en ces termes :

« 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. »*

19. La C.C.T. n° 109 n'est cependant pas, comme telle, applicable en l'espèce, IRIS-ACHATS, employeur du secteur public, étant exclu du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.¹²

Dans son arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016¹³, la Cour constitutionnelle a relevé qu'il appartenait au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, et que, *« dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 ».*

Aucune intervention législative n'avait eu lieu en la matière au moment des faits.

Il peut être retenu de cette jurisprudence de la Cour constitutionnelle que l'employeur qui procède à un licenciement pour un motif manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 commet, ce faisant, une faute au sens des dispositions du droit commun des obligations.

¹² V. l'article 2 §3, 1° de ladite loi.

¹³ Confirmé par un arrêt de la Cour constitutionnelle du 5 juillet 2018 (arrêt n° 84/2018).

Un tel employeur ne se comporte alors pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier ; ce comportement constitue une faute qui, si elle présente un lien de causalité avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi de dommages et intérêts.

Par contre, la cour de céans estime que l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 ne permet pas d'appliquer un système de partage de la charge de la preuve et d'indemnisation forfaitaire tel qu'il est prévu par la C.C.T. n° 109, sous peine d'étendre purement et simplement le champ d'application de celle-ci, à un employeur qui n'en relève légalement pas.

Le travailleur du secteur public qui demande de tels dommages et intérêts doit prouver¹⁴ l'existence et l'étendue de son dommage.

20. IRIS-ACHATS invoque, à l'appui du licenciement, plusieurs motifs, en lien avec la conduite et l'aptitude de Monsieur S : de tels motifs entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109.

21. La cour estime qu'au moins deux faits, liés à la conduite et à l'aptitude de Monsieur S, sont établis et sont à l'origine de son licenciement, à savoir :

- a) Alors qu'en sa qualité de directeur général, il devait assurer la gestion du personnel et que c'est à lui seul que le rapport du conseiller en prévention aspects psycho-sociaux (suite à la demande d'intervention formelle d'une employée, Madame VAN B) avait été adressé par e-mail et par lettre du 24 juillet 2018, Monsieur S s'est abstenu d'en faire part au conseil d'administration et à la directrice des ressources humaines.

Ni la période de ses vacances (en août 2018), ni l'éventuelle difficulté (à la supposer établie) d'aborder ce point lors des conseils d'administration en septembre et en octobre 2018 ne justifient que Monsieur S se soit abstenu de communiquer pendant un aussi long laps de temps l'existence de ce rapport.

Il n'indique pas en quoi il lui eut été impossible d'en signaler l'existence, en dehors de deux réunions du conseil d'administration¹⁵.

¹⁴ En application de l'article 8.4 du Code civil.

¹⁵ Il n'apparaît d'ailleurs pas qu'il ait réellement voulu inscrire ce point à l'ordre du jour du conseil d'administration du 14 septembre 2018, qui ne visait que le « suivi de la décision du CA du 10/07/2018 –

De même, ni le fait que ce rapport ne l'aurait pas mis en cause, ni l'absence d'« urgence » dans les mesures préconisées par le conseiller en prévention, ni encore ses propres contacts avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, ne permettent davantage de justifier l'attitude de Monsieur S.

Cette absence de communication de la part de Monsieur S est d'autant moins acceptable qu'IRIS-ACHATS menait des investigations quant à divers aspects des relations de travail au sein de l'association, et que ce rapport, quelle qu'en ait été la teneur, pouvait constituer un élément d'analyse de cette situation.

- b) Le conseil d'administration du 28 octobre 2018 avait décidé, au vu du rapport de la directrice des ressources humaines, non pas d'un licenciement immédiat, mais de laisser à Monsieur S une possibilité de démontrer qu'à l'égard des problèmes soulevés, il était à même, en sa qualité de directeur général, de mettre sur pied un plan d'actions, afin de restaurer l'ambiance de travail devenue délétère.

Alors qu'un prochain conseil d'administration était convoqué pour le 9 novembre 2018 et que Monsieur S avait, dès le 28 octobre 2018, rencontré le président du conseil d'administration et une autre administratrice à ce sujet, il s'est borné, dans les jours qui ont suivi, à adresser (le 5 novembre 2018) un e-mail laconique au président du conseil d'administration, et à solliciter une entrevue avec lui le 8 novembre 2018.

Monsieur S n'a donc pas établi le plan d'action qui lui avait été expressément demandé, et qui constituait pourtant pour lui une « dernière chance » d'éviter son licenciement. Le fait qu'aucun délai précis ne lui ait été fixé pour rendre ce plan est sans incidence, dès lors qu'il connaissait l'importance de cette demande, et qu'un nouveau conseil d'administration était prévu 15 jours plus tard. Il ne fait état d'aucun élément qui l'eût matériellement empêché d'y procéder dans ce délai de quinzaine, ou à tout le moins de solliciter un délai particulier (supplémentaire).

L'attitude de Monsieur S à cet égard s'analyse comme une absence, soit de volonté, soit de capacité, à établir le plan d'action qui lui était demandé¹⁶.

22. La cour estime qu'un employeur normal et raisonnable pouvait décider de licencier un directeur général, pour de tels motifs : IRIS-ACHATS a pu légitimement estimer,

Analyse RH » soit la mission confiée à Madame S, qui ne se confond pas avec celle confiée au service de prévention et de protection au travail.

¹⁶ Ce second fait, et ses antécédents, est expressément repris, tant dans la délibération du conseil d'administration du 9 novembre 2018 que dans la lettre d'IRIS-ACHATS du 28 décembre 2018.

notamment, que Monsieur S, malgré ses qualités sur le plan professionnel, n'était pas ou plus à même de restaurer une atmosphère de travail sereine entre lui-même et tous les membres du personnel qui lui étaient subordonnés.

Monsieur S n'établit nullement le caractère de « représailles » qu'il attribue à son licenciement (la seule « pression syndicale » invoquée, à la supposer établie, n'établissant pas, en soi, un tel caractère), ni la prétendue précipitation dans la prise de décision.¹⁷

23. Monsieur S n'établit pas davantage que son licenciement fut abusif, soit que les circonstances qui l'ont entouré auraient été révélatrices d'un tel abus. Les longues explications quant à ses propres décisions ou attitudes vis-à-vis de certains membres du personnel, sont sans incidence, puisqu'elles ne sont pas de nature à établir une faute dans le chef de son employeur.
24. Par ailleurs, Monsieur S n'établit ni la réalité, ni la hauteur de l'indemnité (ou des dommages et intérêts) qu'il réclame à ce titre.
25. Sa demande de ce chef est, dès lors, non fondée.

Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis

26. La durée du préavis que compense l'indemnité qui a été allouée à Monsieur S, soit 22 mois et 15 semaines de rémunération, n'est pas contestée.
27. Les parties divergent encore quant à la prise en compte et/ou l'évaluation des éléments suivants :
 - a) L'usage privé du véhicule de société.

S'agissant d'une BMW X 3, avec l'octroi d'une « carte carburant », dont l'usage privé était illimité, la cour estime, à l'instar du tribunal, que l'avantage réel qui en résultait pour Monsieur S peut être fixé à 600 € par mois.
 - b) L'utilisation à titre privé d'un ordinateur portable.

Monsieur S ayant pu utiliser à des fins privées, et sans limitation, un ordinateur portable (avec la prise en charge d'un abonnement à Internet), cet avantage peut être évalué à 50 € par mois. Le fait que cet avantage n'ait pas été déclaré fiscalement est sans incidence quant à sa prise en considération.

¹⁷ IRIS-ACHATS lui ayant au contraire, laissé une dernière chance, entre le 28 octobre et le 9 novembre 2018, qu'il n'a pas tenté de saisir.

c) Assurances « soins de santé » et « revenus garantis ».

Monsieur S n'établit, par aucun élément, l'existence de telles assurances qui auraient été souscrites à son profit.

La possibilité de bénéficier de soins gratuits durant son occupation salariée ne se confond pas avec une part patronale dans le paiement d'une prime d'assurance et, à défaut notamment du moindre élément qui permettrait de vérifier l'existence d'une économie réalisée par le travailleur à ce titre, il n'y a pas lieu de retenir un quelconque montant de ce chef, à titre d'élément de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de préavis.

28. Compte tenu de ce qui précède, et des éléments repris par Monsieur S et non contestés par IRIS-ACHATS, la rémunération annuelle à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit dès lors comme suit :

• Fixe : 12.297, 06 X 13, 92 =	171.175, 07 €
• Prime d'attractivité =	659, 48 €
• Usage privé du véhicule : 600 X 12 =	7.200 €
• Usage privé d'un GSM : 25 X 12 =	300 €
• Usage privé d'un ordinateur portable : 50 X 12 =	600 €
• Part patronale dans les chèques-repas =	1.399, 86 €
• Part patronale dans l'assurance-groupe : 1.556, 72 X 12 =	18.680, 64 €
Total =	200.015, 05 €

L'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur S a droit s'élève donc à 424.390, 87 € bruts (200.015, 05 € / 12 X 22 = 366.694, 24) + (200.015, 05 / 52 X 15 = 57.696, 63), dont à déduire 15.385, 77 € (montant correspondant à 4 semaines de rémunération, afin de financer la procédure de reclassement professionnel (200.015, 05 / 52 X 4)), soit un montant de 409.005, 10 €.

Monsieur S ayant déjà perçu un montant de 401.643, 64 € bruts, il lui reste dû à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 7.361, 46 € bruts.

Quant aux intérêts de retard sur l'indemnité de préavis

29. Le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, en application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs¹⁸.

¹⁸ Cass., 1^{er} avril 1985, *Pas.*, p.959.

Un éventuel usage consistant à payer l'indemnité de préavis à une date postérieure à son exigibilité, à le supposer établi, ne permettrait pas de contrevenir à une disposition légale, impérative en faveur du travailleur¹⁹.

30. L'indemnité de préavis étant due depuis le jour de la rupture avec effet immédiat, soit le 28 novembre 2018, mais n'ayant été payée que le 21 décembre 2018, les intérêts de retard au taux légal sont dus, pour cette période, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 528, 19 €.

Quant à la rémunération du jour férié du 25 décembre 2018

31. L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose que :

« L'employeur reste tenu de payer :

(...)

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

(...)

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. »

32. S'agissant de la preuve d'un fait négatif, Monsieur S établit à suffisance la vraisemblance de ce qu'il n'était pas encore engagé par un nouvel employeur à la date du 25 décembre 2018, par la production de son avertissement-extrait de rôle relatif à ses revenus de 2018, indiquant un montant identique à celui figurant sur la fiche 281.10 délivrée par IRIS-ACHATS au moment de son départ.
33. Il ressort de la fiche de paie du mois de novembre 2018 qu'un jour férié était payé à concurrence de 7,36 heures.
34. Monsieur S a donc droit au paiement, non contesté en ce qu'il se fonde sur une journée de 7, 36 heures, de 567, 55 € bruts.

Quant aux arriérés de pécule de vacances

¹⁹ Cass., 30 novembre 1992, *Larcier Cass.*, 1992, n° 1076.

35. Il n'est pas contesté qu'à la date de la cessation de son contrat de travail, Monsieur S promérait encore 12 jours de congés extra-légaux. Un montant de 4.791, 20 € bruts lui a été payé à ce titre.

Monsieur S conteste ce montant, et réclame, comme en première instance, la condamnation d'IRIS-ACHATS à lui payer 1 € provisionnel ainsi qu'à produire un décompte détaillé de la somme de 4.791, 20 €.

36. Alors que le tribunal l'y invitait déjà, IRIS-ACHATS ne produit pas de décompte à ce titre. La cour, pas plus que le tribunal, n'est à même, à ce stade, de vérifier l'exactitude de ce montant.

Il convient dès lors de réserver à statuer sur ce point, et d'inviter à nouveau IRIS-ACHATS à préciser, de manière détaillée, le mode de calcul du montant de 4.791, 20 € payé à ce titre, et d'en indiquer le fondement légal et/ou réglementaire.

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

- Dit l'appel recevable;
- Dit l'appel d'ores et déjà partiellement fondé, dans la mesure ci-après :

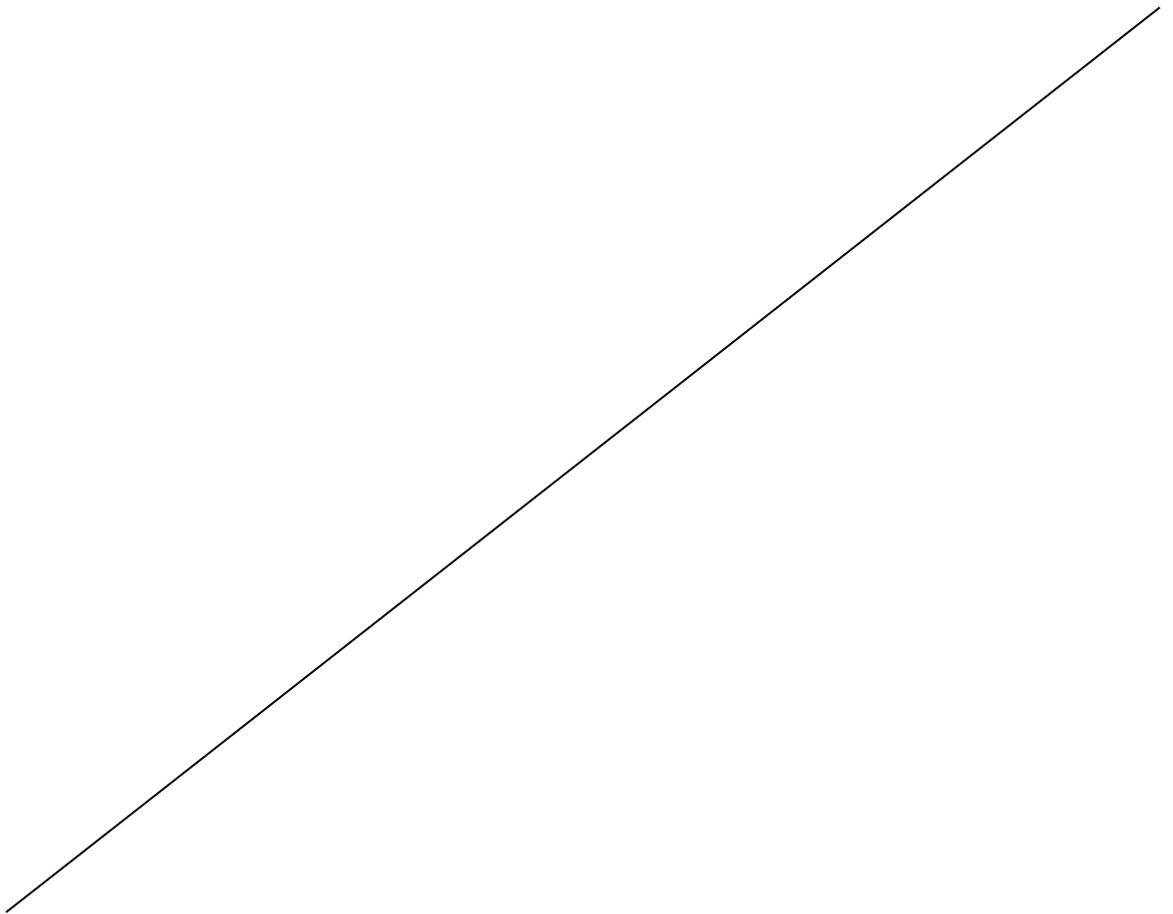
Dit les demandes de Monsieur I S en ce qu'elles ont pour objet le paiement d'un montant de 267.387, 75 € provisionnels (sous déduction d'un montant de 7.635, 57 €) à titre d'« indemnité pour le non-respect de la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2017 » et le paiement d'un montant de 65.390, 19 € provisionnels à titre d'« indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et abusif », non fondées, et l'en déboute ;

- Condamne IRIS-ACHATS à payer à Monsieur I S les montants suivants, et dit en conséquence l'appel non fondé quant à ce :
 - 7.361, 46 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28 novembre 2018, jusqu'à parfait paiement ;
 - 528, 19 € à titre d'intérêts de retard sur le montant déjà payé de l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 567, 55 € bruts à titre de rémunération du jour férié survenu dans les 30 jours de la cessation du contrat de travail (soit le 25 décembre 2018), à majorer des intérêts au taux légal à dater du 25 décembre 2018 ;

- Invite IRIS-ACHATS à préciser, de manière détaillée, le mode de calcul du montant de 4.791, 20 € payé à titre de pécule de vacances (afférent à 12 jours de congés extra-légaux non pris au moment de la rupture), et d'en indiquer le fondement légal et/ou réglementaire;

Dit qu'il appartiendra aux parties, ou à la plus diligente d'entre elles, de solliciter une nouvelle fixation devant la cour de céans afin d'en débattre contradictoirement, s'il échet, et renvoie la cause au rôle particulier dans l'attente;

- Réserve les dépens.



Cet arrêt est rendu et signé par :

M. PIRSON, conseiller,
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,
Ph. VANDENABEELE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, Ph. VANDENABEELE, A. FLAMAND, M. PIRSON,

A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par M. PIRSON, conseiller et Ph. VANDENABEELE, conseiller social au titre d'employé.

G. ORTOLANI

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 avril 2024, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,
G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI

M. PIRSON