



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
Date du prononcé <b>19 février 2020</b>
Numéro du rôle <b>2017/AB/317</b>
Décision dont appel <b>15/8040/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre- audience extraordinaire

**Arrêt**

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

En cause de :

**L'INSTITUT BRUXELLOIS POUR LA GESTION ET L'ENVIRONNEMENT,**

BCE 0236.916.956,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Avenue du Port, 86 C/3000,

partie appelante,

représentée par Maître NAUD Cédric loco Maître VAN DROOGHENBROECK Jacques, avocat à 1400 NIVELLES,

contre :

**A. M.,**

NN.

domicilié à

partie intimée,

représentée par Maître CHOME Antoine, avocat à 1180 BRUXELLES,

★

★ ★

**I. LES FAITS**

Monsieur M. A. a été engagé par l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée d'ouvrier pour exercer les fonctions de préposé-gardien de parc. L'Institut est actuellement dénommé BRUXELLES ENVIRONNEMENT.

Le 13 mars 2015, BRUXELLES ENVIRONNEMENT, agissant par son directeur général et sa directrice générale adjointe, a notifié à monsieur M. A., par lettre recommandée, sa décision de mettre immédiatement fin à son contrat de travail pour motif grave. Les faits qui, selon cette lettre, fondent cette décision, peuvent être résumés comme suit :

- Avoir demandé le remboursement d'indemnités de vélo pour ses déplacements domicile-lieu de travail pour l'ensemble des trimestres de 2014, alors qu'il venait toujours au travail en voiture.
- Avoir exercé une activité commerciale non autorisée / activité complémentaire durant les heures de service. Plus précisément, avoir constitué la SPRL M. dont il a été le fondateur gérant et dont il a détenu la majorité des parts jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; dans ce contexte, avoir exercé une activité de gardiennage notamment au service d'une école privée ; n'avoir toutefois ni sollicité, ni obtenu une autorisation concernant le cumul d'activités professionnelles, en contravention notamment à l'article 11 du règlement de travail.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur M. A. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

- « - *dire pour droit que le licenciement de monsieur A. est irrégulier ;*
- *condamner l'Ibge au paiement au profit de monsieur A. d'une indemnité de préavis correspondante à la somme de 19.411,12 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 13 mars 2015;*
- *condamner l'Ibge au paiement au profit de Monsieur A. d'une indemnité de 14.843,81 € bruts ou à titre subsidiaire de 9.705,56 € nets au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux depuis le 13 mars 2015 ;*
- *dire pour droit que les dommages et intérêts ne sont pas soumis aux cotisations sociales ;*
- *condamner l'Ibge au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.420,00€.*
- *déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement. »*

Par un jugement du 27 janvier 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire;*

*Déclare l'action partiellement fondée ;*

*Condamne l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (Ibge) à payer monsieur A. la somme de 19.411,12 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux depuis le 13 mars 2015;*

*Déboute monsieur A. de sa demande de dommage et intérêts ;*

*Condamne l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (Ibge) aux dépens de l'instance liquidés dans le chef de monsieur A. à la somme de 2.420 € mais ramenés par le tribunal à la somme de 1.320€ à titre d'indemnité de procédure ;*

*Déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie conformément aux dispositions de l'article 1397 alinéa 2 du Code judiciaire ».*

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

BRUXELLES ENVIRONNEMENT demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 janvier 2017 en ce qu'il l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et des dépens.

Il demande à la cour du travail de dire pour droit que le licenciement de monsieur M. A. est régulier tant dans sa forme que dans ses motifs et, par conséquent, de le débouter de toutes ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

À titre subsidiaire, il demande à la cour du travail de réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 7.992,823 euros brut.

#### **L'appel incident**

Monsieur M. A. interjette appel incident du jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts et en ce qu'il a liquidé les dépens mis à charge de BRUXELLES ENVIRONNEMENT à 1.320 euros.

Monsieur M. A. demande à la cour du travail :

- de condamner BRUXELLES ENVIRONNEMENT à lui payer une indemnité de 14.843,81 euros à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts,
- de dire pour droit que les dommages et intérêts ne sont pas soumis aux cotisations sociales,
- de condamner BRUXELLES ENVIRONNEMENT aux dépens des deux instances.

#### **IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'appel de BRUXELLES ENVIRONNEMENT a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 7 avril 2017.

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

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 mai 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur M. A. a déposé ses conclusions le 18 septembre 2017 et le 15 mai 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

BRUXELLES ENVIRONNEMENT a déposé ses conclusions le 15 janvier 2018 et le 17 septembre 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 novembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

#### **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

##### **1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis**

**BRUXELLES ENVIRONNEMENT doit payer à monsieur M. A. 7.992,82 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### **1.1. Bref rappel des principes relatifs au licenciement pour motif grave**

1.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration*

*professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ». Il incombe à l'employeur de le démontrer.

2.

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

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>1</sup>.

3.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquiescer une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité<sup>2</sup>. Toutefois, la durée de l'enquête peut être prise en considération pour décider, selon les circonstances de la cause, que la partie qui a donné congé ne considérait pas les faits comme suffisamment graves, même s'ils se révélaient exacts, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties<sup>3</sup>.

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer une certitude suffisante au sujet des faits<sup>4</sup>. S'agissant d'un agent contractuel au service d'une autorité publique, l'audition préalable est, en règle<sup>5</sup>, obligatoire en vertu du principe général de bonne administration *audi alteram partem*, qui impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, [www.cass.be](http://www.cass.be).

<sup>2</sup> Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207 ; Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, p. 486.

<sup>3</sup> Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343.

<sup>4</sup> Cass., 5 novembre 1990, [www.cass.be](http://www.cass.be), n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.

<sup>5</sup> Concernant d'éventuelles exceptions, voyez H .DEKKERS, « Licenciement pour motif grave et obligation d'audition préalable de l'agent contractuel de la fonction publique : entre évolution et révolution », obs. sous C.C., 22 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 274 et s.

<sup>6</sup> C.C. 22 février 2008, arrêt n° 22/2018.

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise<sup>7</sup>.

4.

La connaissance suffisante des faits ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait<sup>8</sup>. Le délai pour entamer la procédure de licenciement prend cours dès que les faits sont connus avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

5.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat<sup>9</sup>.

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait pu ou dû avoir connaissance de ce fait plus tôt<sup>10</sup>. Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal<sup>11</sup>.

## 1.2. Application des principes en l'espèce

1.

Il ressort des pièces du dossier que dès la fin de l'année 2014, la hiérarchie des équipes de gardiens de la zone Est a été informée, par l'un d'eux, de différents faits qui ont été regroupés en quatre thèmes : l'exercice par trois agents d'une activité complémentaire non déclarée de gardiennage, des demandes de remboursement de frais de vélo par deux agents qui viennent travailler en voiture, le vol de matériel appartenant à BRUXELLES ENVIRONNEMENT et des difficultés relatives à la « gestion d'équipe », à savoir des faits d'abus de sa position hiérarchique par un coordinateur de zone, monsieur B., avec harcèlement moral et intimidation. Monsieur M. A. n'est concerné que par les deux premiers faits : activité complémentaire non déclarée et demande de remboursement indu

---

<sup>7</sup> C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.

<sup>8</sup> Cass., 22 janvier 1990

, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 8681 ; Cass., 28 février 1983, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 72/2334 et 72/2394.

<sup>9</sup> Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

<sup>10</sup> Cass., 14 mai 2001, [www.cass.be](http://www.cass.be); Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, p. 486.

<sup>11</sup> Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

de frais de vélo. Il n'est pas concerné par les faits *a priori* les plus graves, reprochés à monsieur B.

2.

Du 20 au 23 janvier 2015, plusieurs membres de la hiérarchie ont entendu plusieurs membres du personnel – mais non les agents soupçonnés – au sujet des différents groupes de faits. Des déclarations écrites ont été rédigées.

Au vu du nombre de personnes impliquées (supérieurs hiérarchiques et agents entendus) et du nombre d'auditions tenues (par groupe de faits), il s'agissait d'une enquête d'une certaine envergure. Il est fort peu crédible que la direction générale en ait tout ignoré.

Un rapport de synthèse sur cette enquête a été établi par le responsable de zone le 27 janvier 2015. Il a conclu à l'urgence de démettre monsieur B. de ses fonctions hiérarchiques et de le mettre en disponibilité immédiate (il est agent statutaire), l'idéal étant, selon lui, de procéder à son licenciement. Pour les deux autres agents (contractuels) mis en cause, dont monsieur M. A., il préconisait des auditions et des sanctions.

La cour considère, comme le tribunal, que ce rapport a nécessairement dû être porté à la connaissance de la direction générale de BRUXELLES ENVIRONNEMENT, compétente pour licencier. Il n'aurait aucun sens, à l'issue d'une telle enquête et vu sa conclusion (recommandation de démettre d'urgence et de licencier monsieur B.), de ne pas en informer les personnes compétentes pour licencier. La charge de la preuve du respect du délai de trois jours incombant à l'employeur, c'est à BRUXELLES ENVIRONNEMENT qu'il revient de prouver que sa direction générale n'a pas été informée des faits dès la fin janvier 2015, contrairement à ce que tout porte à croire.

3.

Le 26 février 2015, soit pratiquement un mois plus tard, une convocation à une audition a été adressée à monsieur M. A.. Il a été entendu le 12 mars 2015, compte tenu du délai de deux semaines qui lui a été laissé pour préparer sa défense et se faire assister. L'audition n'a apporté aucun élément neuf.

BRUXELLES ENVIRONNEMENT n'explique pas le délai d'un mois qui s'est écoulé entre l'établissement du rapport du responsable de zone le 27 janvier 2015, dont BRUXELLES ENVIRONNEMENT ne prouve pas qu'il n'a pas été porté à la connaissance de la direction générale, et l'envoi de la convocation à monsieur M. A. le 26 février. Au cours de ce mois, aucune nouvelle déclaration ni aucun nouvel élément n'a été recueilli.

La seule explication donnée par BRUXELLES ENVIRONNEMENT à ce sujet est que deux des agents entendus au cours de l'enquête n'ont signé leur déclaration, recueillie par écrit par leur supérieur hiérarchique le 23 janvier, qu'en date du 19 février 2015. Le motif de ce retard n'a pas été précisé, et encore moins établi.

L'absence de signature des déclarations de ces deux agents pouvait éventuellement poser à BRUXELLES ENVIRONNEMENT un problème de preuve. Elle n'a en revanche aucune incidence sur la connaissance des faits déclarés par ces deux agents, en concordance avec les déclarations d'autres agents, faites et signées dès le mois de janvier.

4.

BRUXELLES ENVIRONNEMENT fait valoir qu'il n'a acquis la connaissance suffisante des faits qu'après avoir entendu monsieur M. A.. Il est vrai que le principe général de droit *audi alteram partem* imposait à BRUXELLES ENVIRONNEMENT d'entendre monsieur M. A. avant de décider de son licenciement pour motif grave.

Néanmoins, BRUXELLES ENVIRONNEMENT n'explique pas pour quel motif elle a tardé près d'un mois (du 27 janvier au 26 février 2015) à convoquer monsieur M. A. pour l'entendre. Durant ce délai, monsieur M. A. a continué à travailler au service de BRUXELLES ENVIRONNEMENT.

Cette inaction de BRUXELLES ENVIRONNEMENT durant un mois et le fait d'avoir laissé monsieur M. A. continuer à travailler pendant ce temps est incompatible avec l'existence d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre BRUXELLES ENVIRONNEMENT et monsieur M. A.. Par le retard inexplicable à convoquer monsieur M. A. pour l'entendre sur les faits dont il avait connaissance depuis la fin du mois de janvier et par la poursuite de l'occupation de monsieur M. A., BRUXELLES ENVIRONNEMENT a montré qu'il ne considérait pas les faits reprochés à monsieur M. A. comme suffisamment graves, même s'ils étaient confirmés à l'issue de l'audition, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties.

BRUXELLES ENVIRONNEMENT ne justifie dès lors pas le licenciement de monsieur M. A. pour motif grave le 13 mars 2015.

### 1.3. L'indemnité compensatoire de préavis

1.

Le motif grave n'étant pas dûment justifié, BRUXELLES ENVIRONNEMENT est redevable à monsieur M. A. d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par monsieur M. A. n'a pas été contesté à titre subsidiaire par BRUXELLES ENVIRONNEMENT en première instance. Le tribunal lui a donc accordé le montant demandé, soit 19.411,12 euros. Ce montant correspond à la rémunération de 6 mois et 8 semaines, soit le délai de préavis d'un employé.

En appel, BRUXELLES ENVIRONNEMENT conteste, à titre subsidiaire, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée en faisant valoir que monsieur M. A. été occupé comme ouvrier, et non comme employé. Celui-ci le conteste.

2.

Conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur est un employé si son travail est de nature principalement intellectuelle ; il est un ouvrier si son travail est de nature principalement manuelle.

Lorsque le travailleur effectue des tâches manuelles et des tâches intellectuelles, le caractère « *principal* » des unes par rapport aux autres doit être apprécié eu égard au caractère essentiel ou prépondérant de l'un de ces types de tâches. La tâche qui occupe le travailleur pendant le plus de temps au cours de l'exécution de son travail n'est pas nécessairement sa tâche essentielle<sup>12</sup>. Celle-ci se détermine eu égard à la nature des fonctions du travailleur dans leur ensemble, au sein de l'entreprise.

Ce critère de distinction doit être appliqué eu égard au travail réellement accompli par le travailleur. La qualification donnée au contrat de travail écrit et les mentions indiquées par l'employeur sur les feuilles de paie ne sont pas déterminantes et le travailleur peut revendiquer, a posteriori, la qualité d'employé s'il prouve qu'il accomplissait un travail principalement intellectuel.

3.

Monsieur M. A. a été engagé pour exercer les fonctions de préposé-gardien de parc. Au moment du licenciement, il était chef d'équipe, l'équipe comptant 7 autres gardiens.

Le contrat de travail précise les missions confiées au gardien de parc. Il en ressort que les missions principales sont à caractère manuel : veiller au maintien de la propreté en assurant la vidange des poubelles et de leurs abords ainsi que le ramassage des salissures ainsi que veiller au bon état du parc et de son mobilier, en ce compris les petites réparations. D'autres tâches, à caractère intellectuel, apparaissent comme accessoires : faire respecter le règlement du parc, assurer un contact social avec les visiteurs, apporter les premiers soins, donner des informations aux visiteurs.

La qualité de chef d'équipe ne modifie pas la nature principalement manuelle du travail confié à monsieur M. A., dès lors qu'il n'apparaît pas que cette qualité de chef d'équipe s'accompagne de tâches intellectuelles d'une telle importance qu'elles supplanteraient les tâches manuelles.

4.

---

<sup>12</sup> Cass., 2 avril 1979, *Pas.*, p. 911 et 7 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 91.

C'est dès lors à juste titre que BRUXELLES ENVIRONNEMENT fait valoir que l'indemnité compensatoire de préavis due à monsieur M. A. doit être calculée en vertu des dispositions applicables aux ouvriers.

Monsieur M. A. ne conteste pas, à titre subsidiaire, le calcul effectué par BRUXELLES ENVIRONNEMENT, selon lequel le délai de préavis auquel il pouvait prétendre en qualité d'ouvrier est de 8 semaines et 42 jours, ce qui correspond à une indemnité de 7.992,82 euros brut.

BRUXELLES ENVIRONNEMENT sera condamné au paiement de cette indemnité.

## **2. La demande de dommages et intérêts**

**BRUXELLES ENVIRONNEMENT ne doit pas payer de dommages et intérêts à monsieur M. A..**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Pour les raisons expliquées dans le jugement attaqué et non contestées par les parties, il y a lieu d'examiner si BRUXELLES ENVIRONNEMENT a commis une faute en licenciant monsieur M. A., tout en s'inspirant de la convention collective de travail n° 109 relative au licenciement manifestement déraisonnable, qui s'applique dans le secteur privé<sup>13</sup>.

Monsieur M. A. considère que son licenciement est abusif et, dès lors, fautif, en ce que BRUXELLES ENVIRONNEMENT n'apporte pas la preuve du fait invoqué à titre de motif grave et n'invoque aucun autre motif justifiant le licenciement. Il estime, par ailleurs, que les circonstances du licenciement étaient fautives.

2.

Même si pour les raisons exposées ci-dessus, BRUXELLES ENVIRONNEMENT ne démontre pas que monsieur M. A. a commis une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle, il n'est reste pas moins que le licenciement s'appuie, au moins en partie, sur une faute commise par monsieur M. A..

En effet, alors qu'il était agent au service de BRUXELLES ENVIRONNEMENT, monsieur M. A. a fondé la SPRL M. le 3 juillet 2012 et y a exercé des activités rémunérées, à tout le moins jusqu'au 31 juin 2014. Deux de ses collègues en sont devenus associés. Les activités de la SPRL consistaient notamment en le gardiennage de chantiers, ce que monsieur M. A. a

---

<sup>13</sup> C.C. du 30 juin 2016, arrêt n° 101/2016.

reconnu avoir fait personnellement, ainsi que de bâtiments tels que des hôtels ou des écoles. Son mandat de gérant a été exercé à titre gratuit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 et il a revendu ses parts le 31 décembre 2014.

Or, l'article 11 du règlement de travail de BRUXELLES ENVIRONNEMENT interdit le cumul d'activités professionnelles, sauf autorisation.

Cette disposition du règlement de travail exécute l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région, aux termes duquel :

- Est incompatible avec la qualité d'agent, toute activité que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui l'empêche de remplir ses devoirs d'agent ou engendre des conflits d'intérêt, ou n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction. L'agent qui ne respecte pas cette disposition, s'expose à une action disciplinaire<sup>14</sup>.
- Le cumul d'activités professionnelles est interdit à moins qu'une autorisation ait été accordée. Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation qui procure des revenus professionnels imposables et qui n'est pas inhérente à l'exercice de la fonction<sup>15</sup>.

L'obligation de demander une autorisation pour l'exercice d'activités professionnelles permet à l'autorité, en l'occurrence BRUXELLES ENVIRONNEMENT, de vérifier la compatibilité de l'activité avec la qualité d'agent. Ce contrôle aurait été utile en l'occurrence, au vu du risque de confusion entre la fonction de gardien de parc exercée par monsieur M. A. au service de BRUXELLES ENVIRONNEMENT et des activités de gardiennage de chantiers ou d'autres lieux. De surcroît, l'exercice de l'activité au sein de la SPRL M., à laquelle des collègues ont pris part, a été la source de conflits et de tensions avec les collègues en question – cela ressort des auditions – et a ainsi eu des répercussions négatives sur le travail.

L'exercice par monsieur M. A. d'une activité au sein de la SPRL M., sans avoir obtenu l'autorisation de BRUXELLES ENVIRONNEMENT, constitue un manquement aux obligations imposées par l'article 11 du règlement de travail, en exécution d'un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Outre le manquement lui-même, ses

---

<sup>14</sup> Article 317 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 par l'article 334 de l'arrêté du même nom du 27 mars 2004. Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels en vertu de la réglementation applicable au personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>15</sup> Article 318 de l'arrêté du 26 septembre 2002, précité, remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 par l'article 335 de l'arrêté du 27 mars 2004, précité.

répercussions négatives sur les relations entre collègues ont porté préjudice à BRUXELLES ENVIRONNEMENT.

La décision de BRUXELLES ENVIRONNEMENT de licencier monsieur M. A., notamment pour ce motif, n'est donc pas abusive.

3.

Les circonstances du licenciement ne sont pas davantage fautives dans le chef de BRUXELLES ENVIRONNEMENT : monsieur A. a pu se défendre des reproches qui lui étaient faits, avec l'assistance d'un conseil et après avoir eu connaissance du dossier en temps utile ; l'enquête n'a pas été menée exclusivement à charge comme monsieur M. A. le prétend.

4.

En conclusion, le licenciement n'est ni abusif, ni fautif dans le chef de BRUXELLES ENVIRONNEMENT. La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

### **3. Les dépens**

**BRUXELLES ENVIRONNEMENT doit payer à monsieur A. 2 x 1.080 euros.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Monsieur M. A. n'a obtenu gain de cause qu'à raison d'une partie de ses demandes ; la présente procédure a néanmoins été indispensable pour lui permettre d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis. BRUXELLES ENVIRONNEMENT a obtenu gain de cause sur sa défense pour l'autre partie.

La cour décide dès lors de répartir les dépens de première instance et d'appel entre les parties et de les compenser de telle sorte qu'un solde d'indemnité de procédure de 1.080 euros par instance subsiste à charge de BRUXELLES ENVIRONNEMENT.

## **VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels recevables ;**

**Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :**

**Déclare l'appel principal partiellement fondé ;**

**Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné BRUXELLES ENVIRONNEMENT à payer une indemnité compensatoire de préavis à monsieur M. A.;**

**Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a fixé le montant de cette indemnité à 19.411,12 euros brut ; statuant à nouveau sur ce point, condamne BRUXELLES ENVIRONNEMENT à payer à monsieur M. A. 7.992,82 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 13 mars 2015 ;**

**Quant à la demande de dommages et intérêts :**

**Déclare l'appel incident non fondé ;**

**Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande de dommages et intérêts non fondée et en a débouté monsieur M. A. ;**

**Quant aux dépens :**

**Condamne BRUXELLES ENVIRONNEMENT à payer à monsieur M. A. les dépens, liquidés à ce jour à 2 x 1.080 euros à titre solde d'indemnité de procédure pour les deux instances.**

**Ainsi arrêté par :**

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,  
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,  
Chr. BOUCHAT, conseiller social au titre d'ouvrier,  
assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

Chr. BOUCHAT

P. WOUTERS

F. BOUQUELLE

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **19 février 2020**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,  
R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

F. BOUQUELLE