Numéro du répertoire	Expédition
2021 / 2374.	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **05 octobre 2021**	
Numéro du rôle **2018/AB/622**	
Décision dont appel **16/13494/A**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002342657-0001-0020-01-01-1

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

L'A.S.B.L. LE TROISIEME OEIL, BCE 0896.313.949, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue du Moniteur, 18 ;

Appelante,
comparaissant par Maître I

Contre

Madame D

Intimée,
comparaissant en personne, assistée par Maître

☆

☆ ☆

INDICATIONS DE PROCEDURE

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 par défaut à l'égard l'ASBL « Le Troisième Œil » par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1ère chambre (R.G. 16/5227/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
   - le jugement, rendu contradictoirement entre parties le 12 mars 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2ème chambre (R.G. 16/13494/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de la partie appelante, déposée le 13 juillet 2018 au greffe de la cour, et notifiée le 16 juillet 2018 à la partie intimée, en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 18 octobre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 7 septembre 2021.

   La cour a autorisé les parties à déposer des pièces, en application de l'article 769 du Code judiciaire, pour le 14 septembre 2021 au plus tard. Les deux parties ont effectué le dépôt de ces pièces le 8 septembre 2021.

   Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Madame D a été engagée par l'ASBL « LE TROISIEME ŒIL » (ci-après : « l'ASBL ») à partir du 9 mars 2015, en qualité d' « employée administrative - communication polyvalente ».

5. L'ASBL a licencié Madame D , par une lettre recommandée du 14 mars 2016, moyennant un préavis d'une durée de 8 semaines, prenant cours le 28 mars 2016.

6. Madame D adressa un e-mail à l'ASBL, à l'attention de Madame J (présidente du conseil d'administration de l'ASBL) le vendredi 18 mars 2016 à 12h01, en ces termes :

   « Bonjour

   Suite à notre accord de ce début de semaine, pourrais-tu me confirmer ma semaine de congé prenant cours ce lundi 25[1]mars jusqu'au vendredi 25 mars inclus et précédant le début de mon préavis comme notifié dans le courrier de rupture de contrat reçu ce mardi 15 mars 2016 ?

[1] Lire : « 21 »

Sans réponse de ta part, je considère notre accord oral concernant la récupération d'une partie de mes congés légaux comme valide.

Cordialement,

D ».

L'ASBL n'y répondit pas.

7. Madame D adressa un nouvel e-mail à l'ASBL, le mardi 22 mars 2016 à 07h05, ainsi libellé :

« Bonjour

Je me permets de te contacter ce jour afin de savoir si l'asbl sera ouverte le lundi 28 mars. En effet, ce jour étant jour férié (lundi de Pâques) mais également premier jour notifié de mon préavis, je voulais savoir si je devais me présenter au bureau.

Sans réponse de ta part, je considérerai ce jour comme un jour férié légal et me présenterai le mardi 29/03 ».

L'ASBL n'y répondit pas.

8. L'ASBL adressa à Madame D deux courriers recommandés, expédiés le 22 mars 2016 :

   - L'un de ces courriers était rédigé comme suit :

     « Depuis ce lundi 21 mars 2016, vous ne vous êtes pas présentée sur les lieux d'exécution du travail et vous n'avez apporté aucune justification à votre absence. A ce jour, nous sommes toujours sans nouvelle de votre part.

     Nous concluons que, par votre attitude désinvolte, vous avez volontairement et unilatéralement mis fin au contrat de travail qui nous liait.

     Nous considérons cette rupture de contrat comme effective à dater de ce jour, le 22 mars 2016. Celle-ci n'entrainant à notre charge, ni préavis, ni paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

     Nous vous proposons de nous remettre au plus vite, les clés en votre possession et nous vous remettrons les documents sociaux de fin de contrat de travail. (...) »

- L'autre courrier dressait une liste de manquements qui étaient imputés à Madame D , comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions ci-après les faits et attitudes constatés au cours de l'exécution de votre contrat de travail. Ceux-ci ont déjà fait l'objet d'avertissements verbaux précédemment.

Les nombreux manquements qui nous ont été préjudiciables :

- *Falsification du relevé journalier des heures de prestation, à la date du 28 octobre 2015, vous n'avez pas prévenu de votre absence de ce jour, vous indiquez sur votre feuille de présence que vous avez travaillé de 8h25 à 17h10 (...)*
- *Falsification des dates d'envoi des courriels à l'attention de Monsieur H (responsable au sein de l'AWIPH) du 8 septembre 2015, vous indiquez que ce mail a été envoyé le 22 juillet 2015 (...)*
- *Le 13 novembre 2015, je reçois un mail à votre attention (...) qui souligne la falsification de dates pour un dossier (...)*
- *Le non-suivi et négligence de différents dossiers très importants et la perte d'un subside de fonctionnement de 20.000 € (...)*
- *A l'occasion de notre déplacement à Barcelone (...) vous deviez prendre en charge et accompagne(r) un de nos bénéficiaire (...) (du 9 mars 2016 au 12 mars 2016 inclus) :*
  1. *A plusieurs reprises, vous avez négligé gravement et volontairement ce bénéficiaire (...)*
  2. *Il avait été convenu également des heures de prestations lors de ce déplacement qui n'ont pas été respectés (...)*
  3. *Vous m'avez dénigré et porté atteinte à mon intégrité (...)*
  4. *Vous avez fait preuve de mauvaise influence sur une de mes stagiaires (...)*
  5. *Le samedi 12 mars 2016, le jour de notre départ à Bruxelles (...) vous m'avez signifié à haute voix (...) : « je vais t'écrire ta petite lettre de démission, à Bruxelles (...)*

(...)
Ces agissements constituent des abus de confiance, de refus d'exécuter les tâches pour lesquelles vous avez été affecté(es) (...)

De plus, vous perturbez le fonctionnement au sein de l'asbl en vous attaquant verbalement à nos bénéficiaires (...)

Votre dernière attitude de ne pas vous présenter sur les lieux du travail depuis ce lundi 21 mars 2016 et ne donner aucune justification à votre absence, nous amène à ne plus continuer notre collaboration. »

9. Madame D contesta la rupture de son contrat avec effet immédiat le 22 mars 2016, et mit en demeure l'ASBL de lui verser, notamment, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (fondée sur la C.C.T. n° 109).

   L'ASBL n'y répondit pas.

10. Madame D introduisit ensuite la procédure judiciaire devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par une requête du 10 mai 2016.

    Par un jugement du 20 septembre 2016, prononcé par défaut à l'égard de l'ASBL, la 1ère chambre du tribunal condamna l'ASBL à payer à Madame D :

    - 4.300,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
    - 9.137,68 € à titre d'indemnité en raison du licenciement manifestement déraisonnable ;
    - 1 € provisionnel, à titre d'arriéré de salaire ;
    - 501,98 € à titre de prime de fin d'année ;
    - 5.005,28 € à titre de pécule de vacances de départ.

    Le tribunal condamnait en outre l'ASBL à la délivrance de documents sociaux de sortie, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour. L'ASBL était condamnée aux dépens, soit 1.200 € à titre d'indemnité de procédure.

11. L'ASBL forma opposition à ce jugement, par une requête du 12 décembre 2016.

    Par un jugement prononcé après un débat contradictoire, le 12 mars 2018, la 2ème chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré l'opposition recevable et partiellement fondée, réformant le jugement dont opposition :

    - En ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Madame D un montant de 5.005,28 € à titre de pécule de vacances de départ, le tribunal réduisant cette condamnation à 77 € ;
    - En ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Madame D un montant de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de salaire, le tribunal constatant « qu'il n'est plus saisi d'aucune demande de ce chef » ;
    - En ce qu'il a condamné l'ASBL à délivrer à Madame D les documents de sortie sous astreinte, et « limite cette condamnation à la délivrance des documents sociaux se rapportant aux montants auxquels elle est condamnée par le présent jugement ».

Le tribunal a, pour le surplus, déclaré la demande de Madame D recevable et en grande partie fondée, disant pour droit que le licenciement de Madame D était irrégulier et condamnant en outre l'ASBL à payer à Madame D :

- 4.300,09 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 9.137,68 € à titre d'indemnité en raison du licenciement manifestement déraisonnable ;
- 501,98 € bruts à titre de prime de fin d'année ;
- Les dépens, liquidés à 1.200 € à titre d'indemnité de procédure.

12. Suite à une plainte déposée par la COCOF à l'encontre de l'ASBL et de Madame J , Madame D a été entendue par les services de la zone de police de Bruxelles Capitale Ixelles, le 19 avril 2017.

13. Le 27 juin 2017, l'ASBL et Madame J ont déposé une plainte, avec constitution de partie civile entre les mains de Monsieur le Juge d'instruction M.

- contre X, du chef de *« vol, recel, hacking informatique, détournement, abus de confiance ainsi que de toute autre qualification pénale qu'il plaira aux autorités judiciaires de retenir (...) »* ;
  et
- contre Madame D du chef de *« diffamation et/ou calomnies et/ou dénonciation calomnieuse à l'autorité ainsi que de toute autre qualification pénale qu'il plaira aux autorités judiciaires de retenir (...) »*

En page 9 de ladite plainte, il est fait mention de ce que *« Madame D impute faussement et dénonce à l'autorité avec l'intention de leur nuire des faits de prétendues malversations qui n'ont pas été commis par l'a.s.b.l. Le Troisième Œil ou Madame J »*

II. LES DEMANDES EN APPEL

14. L'ASBL LE TROISIEME ŒIL demande à la cour de mettre à néant les jugements, et

- À titre principal, de *« surseoir à statuer en attendant l'issue de l'instruction pénale à charge de l'intimée »* ;
- A titre subsidiaire, déclarer les demandes de Madame D *« irrecevables ou à tout le moins non fondées »*, l'en débouter et la condamner aux dépens des deux instances ;

- A titre plus subsidiaire, avant-dire droit, autoriser l'ASBL à prouver, par toutes voies de droit, trois faits :

  1) *« Du temps de son occupation par l'ASBL LE TROISIEME ŒIL, Madame C imputait régulièrement à d'autres les erreurs commises par elle s'agissant du suivi de l'agenda ».*
  2) *« Elle faisait régulièrement montre d'agressivité à l'égard de personnes fréquentant l'ASBL ».*
  3) *« Durant le voyage à Barcelone en 2016, elle dénigra et maltraita moralement l'enfant de Madame B dont elle avait la responsabilité, le négligeant ensuite au regard des dispositions à adopter compte tenu du pacemaker porté par l'enfant ».*

- A titre tout-à-fait subsidiaire, *« limiter (sa) condamnation compte tenu des moyens développés par elle ».*

15. Madame D , demande à la cour de dire sa « demande recevable et fondée » et de confirmer les condamnations portées par le jugement du 12 décembre 2016.

    Elle demande la condamnation de l'ASBL aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à 1.320 €.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

16. Il ne résulte d'aucun élément que les jugements dont appel auraient été signifiés, 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

III.B.1. Quant à la surséance à statuer

17. L'ASBL demande à la cour de céans de surseoir à statuer, en application de la règle « le pénal tient le civil en état », dans l'attente de l'issue de l'instance pénale en cours.

18. L'article 4 du Titre Préliminaire du Code de procédure pénale dispose que :

« L'action civile peut être poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique. Elle peut aussi l'être séparément; dans ce cas l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, intentée avant ou pendant la poursuite de l'action civile, pour autant qu'il existe un risque de contradiction entre les décisions du juge pénal et du juge civil et sans préjudice des exceptions expressément prévues par la loi. »

Dans la seconde hypothèse visée par cet article, le « pénal tient le civil en l'état » : cet adage *« impose au juge civil saisi d'une question faisant également l'objet d'une action publique, de suspendre sa décision tant que le juge pénal ne s'est pas prononcé définitivement sur la poursuite intentée »*[2].

La surséance à statuer ne s'applique pas lorsque la solution à réserver à l'action publique n'est susceptible ni de contredire, ni d'influencer l'action civile, ce qu'il appartient au juge civil d'apprécier.[3]

19. Il convient donc de vérifier si, en l'espèce, l'action pénale invoquée est, ou non, étrangère à l'objet de l'action civile.

La plainte avec constitution de partie civile, en ce qu'elle est dirigée contre Madame D , porte uniquement sur des faits de « *diffamation et/ou calomnies et/ou dénonciation calomnieuse à l'autorité* », que l'ASBL et Madame J semblent imputer à Madame D suite à la plainte pénale déposée par la COCOF et/ou en raison du contenu de l'audition de cette dernière par la police le 19 avril 2017.

Indépendamment des questions relatives aux formes et aux délais de notification de la rupture de son contrat de travail, dont la solution que donnerait la cour de céans, sur ce plan, ne serait pas susceptible d'entrer en contradiction avec le sort qui sera réservé à l'action publique, il convient de relever que tous les faits invoqués par l'ASBL dans le cadre de la présente procédure, pour justifier, à divers titres, le licenciement de Madame

[2] L.TEPER, « Point sur le pénal tient le civil en l'état », J.T., 2018, p. 251.
[3] V. notamment : Cass., 6 décembre 2012, R.G. n° 11.0604.F, Pas., 2012, n°670.

D et plus généralement pour contester ses divers chefs de demande - sont, en réalité, étrangers à une quelconque diffamation, calomnie ou dénonciation calomnieuse[4], puisque l'ASBL se fonde, d'une part sur une prétendue absence injustifiée de son employée, et d'autre part sur une série de manquements qu'aurait commis Madame D dans l'exécution de ses prestations (soit de prétendues « falsifications » d'un relevé journalier d'heures de prestations, de dates d'envoi d'e-mails, de négligences dans le suivi de dossiers (et d'imputation de ces erreurs à d'autres), son « agressivité », ainsi que son comportement lors d'un voyage à Barcelone).

20. Il suit de ce qui précède que la solution qui sera réservée à l'action publique, intentée à l'encontre de Madame D n'est susceptible ni de contredire, ni d'influencer la présente procédure.

Il n'y a pas lieu de surseoir à statuer.

III.B.2. Quant à la recevabilité de la demande

21. L'ASBL estime que l'action de Madame D serait irrecevable au motif que celle-ci a cédé à l'ONEm « tous droits à indemnité et dommages et intérêts » dont elle disposerait à l'encontre de l'ASBL : Madame D n'aurait, selon l'ASBL, plus qualité à agir *« à tout le moins à concurrence des allocations de chômage perçue par elle »*.

22. L'ASBL n'indique pas en quoi la cession de créance, qui n'est susceptible de s'appliquer qu'à concurrence des seules allocations de chômage que Madame D aura perçues, et non quant à l'entièreté des montants postulés par elle, impliquerait que son action, dans son ensemble, serait irrecevable, à ce titre.

[4] Et même à tout *« vol, recel, hacking informatique, détournement, abus de confiance »*.

23. En toute hypothèse, cette cession s'inscrit dans le cadre de l'article 47 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage[5] : Madame DI . a bénéficié d'allocations de chômage à titre provisoire, à la condition d'intenter la présente action et de « *céder à* (l'ONEM), *à concurrence du montant des allocations accordées à titre provisionnel, l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu* ».

24. La cession de créance prévue par cette disposition porte précisément sur le droit futur à l'indemnité dont la reconnaissance est postulée dans le cadre judiciaire. Cette cession ne donne à l'ONEm un droit de subrogation à concurrence du montant des allocations provisoires, qu'à la condition de la reconnaissance d'un tel droit.

    Une telle cession, aux conditions ainsi rappelées, est dès lors sans incidence sur la qualité de Madame [à agir à l'encontre de l'ASBL en paiement de l'indemnité de rupture (et *a fortiori* en paiement d'autres montants dont le cumul avec les allocations de chômage n'est pas interdit).

    Le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande est, en conséquence, rejeté.

---

[5] *« Le travailleur qui n'a pas reçu ou qui n'a reçu qu'en partie l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit du fait de la rupture de son contrat de travail peut, à titre provisoire, bénéficier des allocations pendant la période qui serait couverte par ces indemnités s'il satisfait aux conditions suivantes:*
1° s'engager à réclamer à son employeur, au besoin par la voie judiciaire, le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit;
2° s'engager à rembourser les allocations reçues à titre provisoire dès l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts;
3° s'engager à informer l'Office de toute reconnaissance de dette que lui fera son employeur ou de toute décision judiciaire qui sera rendue quant à l'indemnité ou aux dommages et intérêts;
4° céder à l'Office, à concurrence du montant des allocations accordées à titre provisionnel, l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu.
Si le travailleur n'a pas, dans l'année qui suit la cessation de son contrat de travail, intenté une action en justice devant la juridiction compétente aux fins de l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts, il est exclu du bénéfice des allocations à dater de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimaux légaux de préavis qui sont d'application dans son cas. »

III.B.3. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

25. Il est impossible de déterminer, au vu des éléments du dossier si l'un des deux courriers expédiés par pli recommandé du 22 mars 2016, le fut avant l'autre[6].

26. La cour considère que seul l'un des deux courriers adressés par l'ASBL à Madame D le 22 mars 2016 est, en l'espèce, un acte de rupture du contrat de travail.

Il s'agit du courrier dans lequel l'ASBL, invoquant l' *« attitude désinvolte »* de Madame D qui n'aurait pas justifié son absence depuis la veille, aurait, par ce biais, mis fin *« volontairement et unilatéralement (...) au contrat de travail qui* (les) *liait »,* considérant *« cette rupture de contrat comme effective à dater de ce jour, le 22 mars 2016 ».* Ce courrier s'analyse, par les termes employés, comme étant le constat par l'ASBL d'un acte équipollent à rupture qu'elle impute à Madame D

L'autre courrier, contenant une liste de reproches[7], ne contient pas, au vu des termes employés, la notification d'une rupture du contrat de travail et ne peut dès lors pas s'analyser comme la notification d'un motif grave de licenciement.

27. Pour qu'il soit question d'un « acte équipollent à rupture », il doit exister, soit une inexécution fautive des obligations d'une partie, dans l'intention de mettre fin au contrat de travail, soit une modification du contrat de travail, qui doit être unilatérale, porter sur un élément essentiel ou sur un élément convenu, être importante, et certaine.

28. La partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie[8].

Une absence injustifiée ne permet pas, à défaut d'autres éléments, d'en déduire, en tant que telle, une volonté de rompre le contrat de travail[9].

En l'espèce, l'ASBL n'établit même pas le caractère injustifié de l'absence de Madame D depuis le 21 mars 2016, puisque cette dernière avait adressé un e-mail dès le vendredi 18 mars 2016 en milieu de journée (dont il n'est pas contesté que l'ASBL l'a bien reçu) faisant état d'un accord verbal entre les parties quant à une prise de congé à dater du 21 mars 2016, dont Madame D demandait seulement la confirmation

[6] L'ASBL ne le précisant d'ailleurs même pas.
[7] Ces motifs semblent invoqués pour justifier (davantage) le licenciement, outre l'absence reprochée.
[8] Cass., 22 octobre 2012, J.T.T. 2013, 85
[9] V notamment : C.T. Bruxelles, 5 octobre 1998, CDS 2001, 470 ; C.T. Bruxelles 30 mai 2016, R.G. 2014/AB/470.

écrite (précisant en même temps qu'un défaut de réaction de l'ASBL lui permettait de considérer que l'accord était « valide »), et que l'ASBL n'y a jamais réservé la moindre suite, ne contestant donc pas l'existence d'un tel accord (ce qui lui eût été, pourtant, aisé de faire).[10]

Aucune « volonté de rompre » dans le chef de Madame D ne peut donc s'en déduire.

Il peut d'autant moins être retenu une quelconque volonté de rompre le contrat de travail dans le chef de Madame D que :

- Nonobstant l'e-mail de du 18 mars 2016, et s'agissant en outre d'une prétendue inexécution de ses obligations, de courte durée, il incombait à l'ASBL au préalable, à tout le moins, de mettre en demeure Madame D de se présenter au travail, à défaut de justifier de son absence ;

- Le 22 mars 2016, à 07h05 (soit avant l'envoi par l'ASBL des deux courriers dont question ci-dessus, dont l'un « constatait » la rupture du contrat de travail), Madame D s'était inquiété de savoir si le lundi suivant (le 28 mars 2016), qui était le premier jour de son préavis et coïncidait avec un jour férié, elle devait ou non se présenter au travail : une telle question confirme de la part de celle qui la posait son intention de prester son préavis, et non de ne plus exécuter son contrat de travail.

29. L'ASBL n'établissant ni que Madame D fût en absence injustifiée depuis le 21 mars 2016, ni *a fortiori,* que son absence traduisit d'une quelconque manière une volonté dans son chef de rompre le contrat de travail, c'est à tort que l'ASBL a constaté un acte équipollent à rupture dans le chef de Madame D

30. L'acte équipollent à rupture est un mode de rupture irrégulier du contrat de travail, qui entraîne le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, due par l'auteur de la rupture. Lorsque l'acte équipollent à rupture est invoqué par une partie à mauvais escient, elle devient elle-même auteur de la rupture, et redevable de l'indemnité de préavis.

[10] L'ASBL qui prétend, sans l'établir, que son « organe » était « toute la journée » du vendredi 18 mars 2016 « à l'extérieur » n'explique, en toute hypothèse, pas ce qui l'eût empêché d'en prendre connaissance et le cas échéant, d'y répondre, le lundi 21 mars 2016. Pour le surplus, l'ASBL ne peut, sans inverser la charge de la preuve, soutenir qu'il appartiendrait à son destinataire, dans le contexte d'un acte équipollent à rupture ou d'un motif grave de licenciement, d'apporter la preuve contraire du fait allégué à l'appui de la rupture.

31. A titre surabondant, la cour relève que, même si l'autre courrier adressé par l'ASBL à Madame D . le 22 mars 2016 devait être considéré comme la notification d'un motif grave de licenciement, cette rupture serait également irrégulière et donnerait lieu également au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

    En effet, le seul fait dont l'ASBL dit avoir eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé est la prétendue absence injustifiée de Madame D depuis le 21 mars 2016.

    La cour considère (v. point 28, *supra*) que l'ASBL n'établit pas que cette « absence » eût été injustifiée : à défaut d'autres éléments, cette absence n'était dès lors pas constitutive d'une faute.

    Aucun fait fautif n'étant établi dans le chef de Madame D qui fût survenu – et/ou dont l'ASBL eût pris connaissance - endéans les trois jours ouvrables précédant le congé, le motif grave ne serait pas établi, sans qu'il y ait lieu d'examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé.[11]

32. Madame D a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci s'élève au montant, non contesté quant à son calcul, de 4.300,09 € bruts.

III.B.4 Quant à l'allocation de fin d'année et au pécule de vacances calculé sur l'allocation de fin d'année

33. L'article 4, 3° de la convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année, conclue le 16 juin 2011 au sein de la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la communauté française, de la région wallonne et de la communauté germanophone (C.P. n°319.02)[12] à laquelle ressortir l'ASBL, dispose que :

    « Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant de l'allocation, vu qu'il est entré au service de l'établissement ou l'a quitté au cours de la période de référence, ce montant est réduit au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période référence. Chaque mois travaillé ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième du

[11] Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p .654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

[12] Rendue obligatoire par A.R. du 18 novembre 2011, *M.B.* 9 janvier 2012

montant de l'allocation, calculé conformément à l'article 3 de la présente Convention collective de travail ».

Cette disposition prévoit donc le principe du paiement d'une allocation de fin d'année au *pro rata* des prestations accomplies durant l'année de la rupture du contrat de travail.

L'exception du licenciement pour motif grave, contenue à l'article 5 de la même convention collective de travail, ne trouve pas à s'appliquer puisqu'un tel congé n'a pas été notifié à Madame D , ou – à supposer qu'un tel congé lui eut été notifié, il est en ce cas, irrégulier.

Madame D a donc droit, à titre de prime de fin d'année *pro rata* 2016, au paiement du montant de 501,98 € bruts, non contesté quant à son calcul.

La cour est saisie de la demande de paiement du pécule de vacances calculé sur cette prime de fin d'année, demande à laquelle aucune exception de prescription ou d'irrecevabilité n'est opposée par l'ASBL. Madame D droit, à ce titre, au montant, non contesté quant à son calcul, de 77 €.

III.B.5. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

34. Il convient de rappeler que:

- L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement 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 de gestion raisonnable dont il dispose.
  Le caractère marginal du contrôle ainsi consacré par les partenaires sociaux s'applique quels que soient les motifs invoqués par l'employeur : aptitude du travailleur, conduite du travailleur, ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

- 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.

  L'article 10 de la C.C.T. n° 109 prévoit ainsi ce qui suit:

  « 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. »*

  - 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 preuve (N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve, in La Preuve*, UC.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)

  - Enfin, l'article 9 de la CCT n° 109 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.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

35. L'ASBL a, par le biais de la notification par pli recommandé d'un acte équipollent à rupture, et d'un courrier recommandé du même jour contenant divers reproches, communiqué à Madame D , d'initiative, les motifs concrets de son licenciement.

Aucun des motifs avancés par l'ASBL (laquelle doit, en vertu de l'article 10 de la CCT n° 109, établir les faits qu'elle allègue) n'est cependant établi :

- L'existence même d'une « absence injustifiée » du 21 au 22 mars 2016 n'est pas démontrée (v. *supra*) ;

- Les autres reproches figurant dans l'autre courrier de l'ASBL du 22 mars 2016, contestés par Madame D ne sont pas davantage établis. Il ne peut en effet être accordé aucune valeur probante aux diverses attestations déposées par l'ASBL, compte tenu des pressions, voire des menaces utilisées de la part de Madame J pour les obtenir de la part de certaines personnes (selon les récits qu'en font Madame R et Madame S , non contestés en tant que tels par l'ASBL).

- A titre surabondant, la cour relève que les attestations produites se bornent à des propos vagues et peu ou pas en rapport avec les griefs contenus dans l'un des courriers du 22 mars 2016, en manière telle qu'il est permis de se demander quels seraient, selon l'ASBL, les motifs concrets, réels, du licenciement de Madame D S'agissant des griefs relatifs au rôle qu'elle eût vis-à-vis d'un enfant lors d'un voyage à Barcelone, l'attestation établie par la mère de cet enfant, qui n'était pas présente lors de ce voyage, laisse tout autant perplexe, puisqu'elle n'a été témoin d'aucun des faits qu'elle relate.

- De même, l'offre de preuve des trois faits cotés par l'ASBL (en ordre « plus subsidiaire ») ne peut être accueillie, ces faits n'étant ni précis[13], ni pertinents[14].

Dès lors, aucun fait de conduite ou d'aptitude imputable à Madame D qui soit en lien avec son licenciement, n'est démontré.

D'autre part, un employeur « normal et raisonnable » n'aurait jamais rompu le contrat de travail de Madame D en invoquant, à ce moment (le 22 mars 2016), une prétendue « absence injustifiée », qui aurait traduit sa « volonté de rompre » le contrat, faisant fi:

- de l'e-mail que lui avait adressé l'intéressée le vendredi 18 mars 2016, lequel faisait état d'un accord entre les parties – non contesté au jour de la rupture du contrat - quant à une prise de jours de congé à partir du lundi 21 mars 2016 ;

- de l'e-mail que Madame D lui avait envoyé, dès 7h05 le 22 mai 2016 (soit avant l'envoi des courriers recommandés de l'ASBL du même jour), qui confirmait, pour autant que de besoin, sa volonté de poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

La rupture du contrat de travail, dont l'ASBL est l'auteur, est, dès lors, manifestement déraisonnable.

36. L'ASBL n'a à aucun moment – pas même en degré d'appel – cherché à expliquer comment il lui eût été possible d'agir de cette manière, sans mauvaise foi, compte tenu des circonstances rappelées ci-dessus. La cour considère que cette manière de procéder correspond à la gradation maximum du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement. Il est dès lors justifié, comme l'a retenu le tribunal, qu'il soit alloué à Madame D , à ce titre, une indemnité égale à 17 semaines de rémunération, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 9.137,68 €.

---

[13] De quelles « erreurs » d'agenda s'agit-il ? A qui Madame D les aurait-elle imputées ? En quoi consistait sa prétendue « agressivité » ? En quoi ont pu consister les actes de « maltraitance » et de « dénigrement » dont elle aurait été l'auteur lors d'un voyage à Barcelone ... ?

[14] A défaut de savoir exactement ce que sont, *in fine*, selon l'ASBL, les motifs concrets du licenciement de Madame D

III.B.6. Quant aux documents sociaux

37. L'ASBL n'a pas interjeté appel du jugement en ce qu'il a condamné l'ASBL à délivrer à Madame D les documents sociaux rectifiés se rapportant aux montants de la condamnation.

Madame D n'étaye nullement sa demande de se voir délivrer « *l'intégralité des documents sociaux rectifiés* », alors que tant le jugement que le présent arrêt tiennent lieu, si nécessaire, de rectificatifs des documents sociaux déjà délivrés. Cette demande n'est pas fondée.

III.B.7. Quant aux dépens

38. C'est à juste titre que le premier juge n'a pas usé de la faculté que lui offre l'article 1017 du Code judiciaire de compenser les dépens, mais a condamné l'ASBL à supporter la totalité des dépens, dans la mesure où Madame D obtenait très largement gain de cause.

39. L'appel de l'ASBL étant non fondé, il y a lieu de condamner celle-ci aux dépens, liquidés par Madame D à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et en déboute l'ASBL LE TROISIEME ŒIL ;

Confirme le jugement du 12 mars 2018;

Délaisse à l'ASBL LE TROISIEME ŒIL ses propres dépens, y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (soit 20 €), et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame D liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

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 conseiller,
et , Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 octobre 2021, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier