



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>25 janvier 2022</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/845</b>
Décision dont appel <b>17/3599/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**L'ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL**, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0429.639.724 et dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Boulevard Sylvain Dupuis 211 Bte 36,  
partie appelante,  
représentée par Maître

contre

**Monsieur S. M.**, domicilié à  
N° R.N. :  
partie intimée,  
représentée par Maître

★

★ ★

## I. Les faits

1.

Le 25 juin 2012, Monsieur S. M. et l'a.s.b.l. « CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL » (ci-après dénommée CLARA), ont signé un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 1er juillet 2012.

Monsieur S. M. exerçait la fonction de « technicien audiovisuel polyvalent » à temps plein selon un horaire de travail 9 h à 12h30 et de 13 h à 17 h.

2.

Le 13 décembre 2016, un entretien a eu lieu entre les responsables de CLARA et Monsieur S. M.

Le contenu de cet entretien est repris dans un document.

Suivant les termes de ce document, des reproches sont faits à Monsieur S. M., notamment en ce qui concerne l'usage du véhicule qui est mis à sa disposition, certaines négligences administratives, le fait qu'il n'a pas archivé les images des personnalités libérales, qu'il a trainé jusqu'au dernier moment pour produire certains documents, qu'il a averti tardivement son employeur de son changement de domicile et qu'il a photographié des documents sur le bureau de Monsieur D. S.

Ce document relatant l'entretien du 13 décembre 2016 n'est pas signé.

Par courrier daté du 22 décembre 2016, Monsieur S. M. a, par la voie de son conseil, contesté le contenu de ce document.

3.

Par courrier du 20 janvier 2017, le conseil de Monsieur S. M. a interpellé à nouveau CLARA quant au contenu de son précédent courrier, demeuré sans réponse.

Une médiation est par ailleurs proposée par Monsieur S. M.

4.

Le 27 janvier 2017, CLARA a adressé à Monsieur S. M. 2 avertissements.

Dans le premier avertissement, CLARA rappelle à Monsieur S. M. différents comportements fautifs :

- Monsieur S. M. n'a pas dans les plus brefs délais averti son employeur de son changement de domicile
- Monsieur S. M. a oublié de fournir dans les temps une attestation de partenariat avec la Ville de Namur
- plusieurs infractions au code de la route ainsi que de nombreuses redevances de stationnement impayées
- une absence injustifiée intervenue le 3 novembre 2016
- des consommations de carburant anormales.

5.

Par courrier du 3 février 2017, Monsieur S. M. a proposé de rendre le véhicule contre une compensation salariale équitable.

Il précise qu'il espère que les 2 avertissements ne sont pas la préparation d'un dossier de motif grave à son encontre.

6.

Les courriels de Monsieur S. M. des 7 et 20 février 2017, adressés au Président de CLARA, sont demeurés sans réponse.

7.

Le 20 février 2017, CLARA a adressé un courrier à Monsieur S. M. dans lequel elle faisait état de différents faits, notamment du fait que le 10 février 2017, l'administrateur général a signifié oralement à Monsieur S. M. qu'il avait dépassé son temps de pause de plus de 20 minutes, ce qui constitue un vol caractérisé. CLARA renvoie à l'article 4 du règlement de travail qui stipule que la pause est de 30 minutes.

8.

Par courrier du 6 mars 2017, CLARA a licencié Monsieur S. M. pour motifs graves. Le courrier de licenciement précise ce qui suit :

*«En date du deux mars 2017, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Ces faits sont les suivants :*

*Non-respect article 38 42 du Règlement de travail*

*Les 11 novembre, 12 novembre, 8 décembre 2015, l'administrateur délégué vous a adressé des courriels relatifs à votre changement de domicile. Comme le prévoit le §2 de l'article 38 du Règlement de travail, « tout changement d'adresse et toute modification d'état civil du travailleur ou de la composition de son ménage doivent être signalés à l'employeur dans les plus brefs délais ». Ce n'est qu'en date du 22 février 2016 que vous avez signalé votre changement domicile.*

*Oubli de fournir un document justificatif*

*Dans le formulaire de rapport annuel d'activités, aux termes du décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente, il est prévu que : « les traces matérielles des activités ne doivent pas être annexées au rapport d'activités, mais elles doivent être tenues à disposition des Services de l'Education permanente et de l'Inspection ». A ce titre, 11 vous a été demandé à plusieurs reprises (de manière orale) de fournir une attestation de partenariat avec la Ville de Namur pour la réalisation d'un outil en 2015. Vous avez fourni une attestation tardivement (juillet 2016) qui s'est révélée inexacte. A nouveau, après plusieurs rappels oraux, un courriel vous a été adressé en date du 4 novembre 2016. Il est resté sans réponse.*

*Infractions au Code de la Route*

*Le 18 juin 2015, l'administrateur délégué vous adresse un courriel vous signifiant que l'asbl a reçu, une amende pour une infraction au code de la route. Vous répondez : « je ne peux pas*

*te promettre de ne plus en avoir mals par contre d'être beaucoup plus vigilant pour les éviter ».* Le 15 juin 2015, vous avez été verbalisé pour un excès de vitesse à Auderghem (69 km/h en lieu et place de 50 km/h).

*Dans un courriel du 3 juillet, vous fournissez la preuve que vous avez payé 5 redevances de parking (pour défaut d'alimentation de parcmètres) : 14/02/15, 14/03/15, 23/05/15, 10/06/15, 15/06/15.*

*Le 14 juillet 2015, l'asbl reçoit un rappel de paiement-mise en demeure de 115€ pur une infraction commise le 18 avril 2015.*

*Le 25 septembre 2015, le 10 octobre 2015, le 24 octobre 2015, le 21 novembre 2015, l'asbl a reçu de la Ville de Namur des factures de redevances de stationnement impayées.*

*Le 2 novembre, l'asbl reçoit un pro justitia relatif à l'infraction à l'AR 01.12.1975 art.5 + 70.2.1.1°-El-infraction 1" degré.*

*Le 11 janvier 2016, l'asbl reçoit un courrier de la Ville de Bruxelles-Organisation Service Juridique-pour Infraction à l'AR01.12.1975 art.22sexies.2a1.5 (stationnement interdit dans une zone piétonne).*

*Suite à cette nouvelle infraction, l'administrateur délégué vous fait part, le 25 Janvier 2016, de son mécontentement et vous signale entre autres : « ceci est irresponsable et Inadmissible malgré mes rappels au respect des règles ».*

*De plus, à la même date, il vous envoie un courriel avec une pièce jointe contenant les différents constats de vos infractions. Vous répondez, entre autres : « désolé pour le travail administratif que cela t'as engendré en tout cas ».*

*Le 2 février 2016, l'asbl reçoit un pro-Justitia pour une infraction commise le 17 janvier :AR01.12.1975 art.11.2.1° a : vitesse limitée à 120km/h. Vous avez été flashé à 156 km/h.*

*Le 1<sup>er</sup> avril 2016, vous êtes flashé à 62 km/h au lieu de 50km/h à Saint-Idesbald.*

*Le 31 octobre 2016, l'asbl reçoit un courrier de rappel de la commune d'Uccle pour une redevance de parking non payée.*

*Le 3 novembre 2016, l'asbl reçoit un courrier de la société Indigo, qui gère le stationnement à Ixelles, pour non-paiement de stationnement.*

*Le 17 novembre 2016, l'asbl reçoit un courrier de la société Indigo, qui gère le stationnement à Ixelles, pour non paiement de stationnement. A cette même date, l'administrateur délégué vous adresse un courriel mentionnant : « dois-je te rappeler que je t'ai déjà demandé d'être attentif et que tu t'es engagé (en janvier 2016) à respecter ma demande ».*

*Le 1<sup>er</sup> décembre, l'asbl reçoit un pro-justitia pour l'infraction à l'AR.01.12.1975 art.11.2.1° a) vitesse limitée à 120 km/h.*

*Celle-ci a été commise le 11 novembre à hauteur de Neufchâteau où vous avez été flashé à 167 Km ce qui constitue une faute extrêmement grave.*

*Le 8 décembre 2016, l'asbl reçoit un courrier de rappel pour la redevance du 3 novembre à Ixelles. L'administrateur délégué vous adresse un mail.*

*Le 17 janvier 2017, l'asbl reçoit une lettre de recouvrement émanant d'un cabinet d'huissiers de justice. Elle concerne la redevance que vous avez omis de payer pour le stationnement du 3 novembre 2016 à Ixelles.*

*Le 25 janvier 2017, l'asbl reçoit un avis de contravention pour un excès de vitesse constaté le dimanche 8 Janvier 2017 à hauteur de Clarafond Arcine, France sur la A40 entre Genève et Lyon.*

*Le 27 janvier 2017, je vous adresse une lettre recommandée avec accusé de réception, concernant l'infraction commise en France le 8 janvier et concernant la lettre de recouvrement.*

*Le 8 février 2017, l'asbl reçoit un pro-justifia pour une Infraction à l'AR01.12.1975 art11.1+5+68,3-C43-70 km. Celle-ci a été constatée le 22 janvier 2017 à hauteur de Somme-Leuze où vous avez été flashé à 109 km/h dans une zone limitée à 70km/h.*

*Le 9 février 2017, l'asbl reçoit un pro-justitia pour l'infraction à PAR01.12.1975 a rt.11.2.1aa :vitesse limitée à 120 km/h.*

*Celle-ci a été commise le 21 janvier 2017 à hauteur de Chaumont-Gistoux où vous avez été flashé à 151 km/h en lieu et place de 120km/h.*

*Cela fait deux infractions graves commises en un week-end.*

*Pour cela, je vous adresse un nouveau courrier recommandé en date du 15 février 2017 où notre asbl vous rappelle qu'il s'agit de faits constitutifs d'une faute grave et que vous mettez la vie en danger d'autrui en ce compris votre propre vie. Les conséquences y attachées pourraient évidemment être gravissimes pour vous et pour les autres en ce compris les conséquences y afférentes sur le plan civil pour notre asbi. Ces explications n'ont suscité aucune réaction de votre part ce qui nous a tous déconcerté. De surcroit, notre asbl ne peut pas prendre un tel risque tant surie plan humain et de votre vie que sur le plan financier puisque comme vous le savez, nous dépendons de subsides qui sont soumis à des contrôles très stricts et à une bonne gestion en bon père de famille. De telles conséquences pourraient compromettre sérieusement l'avenir de notre asbl en ce compris celui de tout notre personnel. De fait, nous avons eu l'impression que vous étiez complètement insensible à la pérennité des activités de notre asbl en ce compris de l'avenir professionnel de tout notre personnel.*

*Lors d'une réunion qui s'est tenue le 13 décembre 2016 avec le Président et moi-même, vous avez-vous-même reconnu que ces excès de vitesse étaient inexcusables. Mais, visiblement, vous n'en avez pas tenu compte.*

#### *Consommation de carburant*

*A l'analyse, nous avons constaté à certaines périodes de très fortes consommations d'essence (6 fois le plein au mois d'octobre 2016 alors que vos activités se déroulaient majoritairement à Bruxelles), mais aussi des pleins réalisés au Grand-Duché de Luxembourg, ce qui est parfaitement anormal puisque d'une part, notre association ne développe aucune activité dans ce pays et, d'autre part, que notre association ne vous a jamais autorisé à vous rendre dans ce pays.*

#### *Absence injustifiée*

*Le 3 novembre, votre véhicule a été verbalisé à Ixelles à 15h54.*

*Le 8 décembre 2016, je vous ai adressé le mail suivant : « S., ce 8 décembre, je reçois un nouveau premier rappel pour une redevance de parking non payée (voir pièce jointe). Cette fois à Ixelles rue Dautzenberg à 15h54.*

*Je m'étonne de l'heure car Je ne vois rien dans l'agenda professionnel qui justifie que tu te trouves à cet endroit.*

*De même, ni sms, ni mail me demandant de pouvoir partir plutôt ce jour-là.*

*Rien non plus dans ton tableau de récupérations.*

*J'aimerais que tu m'expliques le pourquoi.*

*Quoiqu'il en soit, Il s'agit une nouvelle fois d'une grave négligence, malgré mes rappels et tes engagements, tous deux écrits. Je mets le Bureau de l'asbl en copie.*

*Merci de ta prompte réponse ».*

*Le 10 décembre, vous répondez : « D., j'étais en animation « s'informer sur internet » à Ixelles. Comme je pense te l'avoir expliqué, l'animation n'a pas rencontré son public, et s'est faite avec trois personnes seulement et s'est donc terminée plutôt, vers 15h30 je pense. Plutôt que retraverser la ville en plein embouteillages vers Anderlecht, j'ai été prendre un café dans Ixelles. Je ne trouve aucune trace non plus d'info d'heure de récup. Si Je ne l'ai pas fait, ni par sms, ni sur la feuille de récup, c'est un oubli de ma part. Je n'ai aucun intérêt à ne pas te déclarer mes récu. Je reconnais mon tort».*

*Cela ne vous a pas empêché, en date du 10 février 2017, de prendre une pause de cinquante minutes sur le temps de midi, sans mon autorisation préalable.*

*Or, l'article 4 du règlement de travail stipule clairement que celle-ci est limitée à trente minutes. Je vous ai averti oralement, le jour-même que cela ne devait plus se reproduire. Mais vous réitérez la faute en date du premier mars. En arrivant inopinément au siège de l'association vers 12h15, j'ai constaté votre absence. Je suis reparti vers 13 heures et ai constaté que vous n'étiez toujours pas revenu de votre temps de pause.*

*Dès lors, le lendemain (le 2 mars 2017), j'ai interrogé le personnel. Il ressort des témoignages recueillis que vous vous êtes bien absenté au-delà de ce qu'autorise l'article 4 du règlement de travail ce qui constitue, à nouveau, un manquement grave à vos obligations contractuelles et qui rompt définitivement la confiance entre vous et notre asbl.*

*Après l'entretien du 13 décembre 2016 avec le Président, M. C., et moi-même, vous n'avez rien entrepris pour modifier significativement votre comportement ce que nous n'avons cessé de constater au vu des très nombreux manquements postérieurs à cette date. Toujours en ce sens, vous n'avez pas marqué aucune volonté de vous améliorer et vous n'avez pris aucun engagement vis-à-vis de notre asbl ce que nous vous avons fait remarquer et ce que nous avons déploré. Il s'agissait pour notre asbl d'attirer votre attention sur le fait que nous souhaitions une prise de conscience de votre part et que vous ne cessiez de commettre faute grave sur faute grave. Nous vous avons donné plusieurs chances de vous ressaisir mais vous ne les avez pas saisies.*

*Partant de ce postulat, nous sommes au regret de vous annoncer que la confiance est définitivement rompue entre vous et l'asbl (...) ».*

9.

Le 31 mars 2017, Monsieur D. S., administrateur-délégué de CLARA, a déposé une plainte pénale à l'encontre de Monsieur S. M. pour des faits de hacking.

10.

Le 7 juin 2018, CLARA a déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile à l'encontre de Monsieur S. M. ainsi qu'à l'encontre de son père, Monsieur J. M., du chef de faux et usage de faux.

11.

Par requête introductive d'instance déposée le 3 mai 2017, Monsieur S. M. conteste la régularité de son licenciement devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

## **II. Le jugement du Tribunal du travail**

1.

Monsieur S. M. sollicite devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de CLARA à lui payer les sommes suivantes :

-56.889,09 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux

-15.000 euros nets à titre de dommages *et* intérêts pour abus de droit de licencier, à titre subsidiaire, 15.941,45 euros à titre d'indemnité forfaitaire en application de la C.C.T. n°109

- 24.381,04 euros nets à titre de dommages et intérêts pour violation de la vie privée

- les intérêts légaux.

Monsieur S. M. demande aussi la condamnation aux dépens, liquidés à la somme de 7.200 euros.

2.

CLARA a fait une demande reconventionnelle.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur S. M. au remboursement du solde du prêt qu'elle a consenti en date du 9 février 2015 et dont le montant s'élevait en date du 4 mai 2017 à 7.823,27 euros ainsi que du prêt de 600 euros qu'elle a octroyé à Monsieur S. M. le 10 septembre 2014, sommes à majorer des intérêts judiciaires à dater du 10 octobre 2017.

3.

Par jugement du 11 septembre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit:

*« Déclare les demandes de Monsieur S. M. recevables et partiellement fondées ;*

*Condamne l'a.s.b.l «CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL » à payer à Monsieur S. M. la somme de 56.889,09 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux ;*

*Déboute Monsieur S. M. du surplus de ses demandes ;*

*Déclare la demande reconventionnelle de l'a.s.b.l « CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL » recevable et fondée ;*

*Condamne Monsieur S. M. à payer à l'a.s.b.l. « CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL » la somme de 8.423,27 €, à majorer des Intérêts judiciaires à dater du 10 octobre 2017 ;*

*Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, et sans possibilité de caution ni de cantonnement ;*

*Délaisse à l'a.s.b.l. «CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL» ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur S. M., fixés par le Tribunal à la somme de 3.020 € (3.000 e à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne initialement payée par Monsieur S. M. au moment de l'introduction de la requête) ».*

### **III. La procédure devant la Cour du travail.**

CLARA a fait appel le 3 octobre 2018 du jugement prononcé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 11 septembre 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 21 septembre 2018 et l'appel a été introduit le 3 octobre 2018.

Vu l'arrêt prononcé par la Cour de Céans le 2 janvier 2019.

Monsieur S. M. a déposé des conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

CLARA a déposé des conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 novembre 2021

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

#### **IV. Les appels.**

##### **Appel principal**

1.

CLARA demande, avant dire droit, sur base des articles 915 et suivants du Code judiciaire, de convoquer et procéder à l'audition de Monsieur B. D. afin qu'il puisse répondre à certaines questions.

##### **A titre principal**

Il demande de réformer le jugement rendu le 11 septembre 2018 par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles en ce qu'il a condamné CLARA à payer à Monsieur S. M. la somme de 56.889,09 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et de débouter Monsieur S. M. de sa demande.

Il demande de confirmer le jugement du 11 septembre 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- en ce qu'il a débouté Monsieur S. M. de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, pour licenciement manifestement déraisonnable et violation de sa vie privée.
- en ce qu'il a condamné Monsieur S. M. à payer à CLARA la somme de 8.423,27 euros, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 10 octobre 2017

Il demande de prendre acte que Monsieur S. M. reconnaît sa dette envers CLARA et qui n'entend pas contester le montant.

CLARA demande de condamner Monsieur S. M. aux entiers frais et dépens de l'instance et de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure.

##### **À titre subsidiaire**

A titre subsidiaire il demande de:

- réduire à 1 euro symbolique le montant des dommages-intérêts pour abus de droit de licencier
- réduire à son minimum, soit à la somme équivalente à 3 semaines de rémunération, l'indemnité forfaitaire sur pied de la CCT numéro 109
- réduire à 1 euro symbolique le montant de dommages et intérêts pour violation de la vie privée
- confirmer le jugement du 11 septembre 2018 en ce qu'il a condamné Monsieur S. M. à payer à CLARA le montant de 8.423,27 euros, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 10 octobre 2017
- prendre acte que Monsieur S. M. reconnaît sa dette envers CLARA et qu'il n'entend pas contester le montant
- confirmer le jugement du 11 septembre 2018 quant à la compensation des dépens.

**Appel incident.**

Monsieur S. M. demande, avant-dire droit, de procéder à l'audition de Monsieur B. D. afin qu'il puisse répondre à certaines questions.

Quant au fond, il demande :

De confirmer le jugement en ce qu'il a condamné CLARA au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis de 56.889,09 euros bruts.

De réformer le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur S. M. de certaines de ses demandes et de condamner CLARA au paiement :

- d'une somme de 15.000,00 euros net à majorer des intérêts légaux à dater du 6 mars 2017 jusqu'à parfait paiement, au titre de dommages et intérêts en raison de l'abus de droit de licencier
- d'une somme de 15.941,45 euros à majorer des intérêts légaux à dater du 6 mars 2017 jusqu'à parfait paiement, au titre d'indemnité forfaitaire de 17 semaines sur pied de la CCT 109

- d'une somme de 24.381 04 euros nets à titre de dommage et intérêts pour violation de la vie privée à majorer des intérêts légaux à dater du 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à parfait paiement.

De condamner CLARA aux entiers frais et dépens de l'instance et de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidés comme suit ainsi qu'aux intérêts judiciaires sur ces sommes.

### **L'arrêt de la cour du travail du 2 janvier 2019.**

Dans un arrêt du 2 janvier 2019, la cour de travail de céans a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de réformation du jugement sur l'exécution provisoire et l'exclusion du cantonnement recevable et partiellement fondée dans la mesure qui suit;*

*Met à néant le jugement dont appel en tant qu'il exclut le droit de l'asbl Clara de cantonner les montants auxquels elle a été condamnée par ce jugement;*

*Autorise l'asbl Clara à cantonner les montants auxquels elle a été condamnée par le jugement dont appel*

*... »*

## **V. Examen de la contestation.**

### **1. Indemnité compensatoire de préavis.**

**CLARA doit payer un montant de 56.889,09 euros bruts à Monsieur S. M. à titre d'indemnité compensatoire de préavis.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### **Les principes.**

##### **La notion de motif grave**

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 la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

- l'existence d'une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis et le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

#### *Le délai pour licenciement pour motif grave.*

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

*« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins ».*

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

*« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».*

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

Application des principes en l'espèce.

1.

Le dernier fait dont l'employeur soutient qu'il était fautif, s'est déroulé le 1<sup>er</sup> mars 2017.

Il est reproché à Monsieur S. M. d'avoir dépassé, le 1<sup>er</sup> mars 2017, le temps de la pause de midi qui serait de 30 minutes, puisque son absence a été constatée entre 12.15 et 13 heures.

Il ressort des pièces du dossier que l'employeur a interrogé le personnel le jeudi 2 mars 2017 quant à cette absence, afin d'avoir une connaissance suffisante des faits.

Le délai de 3 jours, prévu à l'article 35 de la loi sur le contrat de travail a donc pris cours le vendredi 3 mars 2017. Le dernier jour utile pour licencier Monsieur S. M. était par conséquent le lundi 6 mars 2017. Le licenciement notifié le 6 mars 2017 l'a été dans le délai légal.

2.

Les griefs reprochés à Monsieur S. M. sont, en résumé, les suivants :

- Non-respect du règlement de travail, à savoir ne pas avoir signalé à temps son changement de domicile durant l'année 2015, mais l'avoir signalé le 22 février 2016.
- Oubli de fournir un document justificatif qui a été remis tardivement, soit en juillet 2016.
- Infractions au code de la route.
- Consommation anormale de carburant au mois de novembre 2016.
- Absences injustifiées le 3 novembre 2016 et des pauses de midi trop longues le 10 février 2017 et le 1<sup>er</sup> mars 2017.

3.

Seule la pause de midi prétendument trop longue du 1<sup>er</sup> mars 2017 est un fait, connu dans les 3 jours ouvrables précédant le congé.

Les autres griefs sont intervenus antérieurement.

Seule la pause prétendument trop longue du 10 février 2017 peut être prise en considération pour déterminer si le manquement est continu, puisque les autres faits antérieurs invoqués sont d'une nature différente.

4.

La cour considère que l'absence pendant la pause de midi de Monsieur S. M. en date du 1<sup>er</sup> mars 2017 entre 12h10 et 13 heures (voir les témoignage de Monsieur B. D.), ne constitue pas une faute.

En effet, par un e-mail du 9 décembre 2015, Monsieur D. S. adressa un e-mail à l'ensemble de l'équipe, en ce compris Monsieur S. M., dans lequel il expose :

*« Bonjour à vous,*

*Avant notre réunion du 18 décembre, je me dois d'insister sur plusieurs points et de (re)préciser certaines règles :*

*La pause de midi dure réglementairement 30 minutes mais j'ai autorisé 60 minutes.*

*J'aimerais que cela soit respecté (même si je sais qu'il vous arrive parfois de raccourcir votre pause déjeuner). »*

Monsieur D. S. a donc expressément autorisé le personnel à prendre une pause de 60 minutes au lieu des 30 minutes prévues par le règlement de travail.

Ni la pause de 50 minutes en date du 10 février 2017, ni la pause de 50 minutes en date du 1<sup>er</sup> mars 2017, ne constituent dès lors une faute.

CLARA produit un témoignage d'un ancien collègue de Monsieur S. M., Monsieur BO.

Il s'agit d'un témoignage provenant d'un employé subordonné qui ne peut en l'occurrence et vu ces circonstances, contredire un courrier provenant du supérieur hiérarchique lui-même.

La cour estime qu'en outre, à supposer que l'autorisation de prendre une pause de 60 minutes au lieu des 30 minutes n'existait plus le 10 février 2017 et le 1<sup>er</sup> mars 2017, le fait, pour Monsieur S. M. d'avoir pris une pause de midi trop longue, à savoir 50 minutes au lieu de 30 minutes, à ces 2 dates, alors que l'employeur l'avait autorisé auparavant, ne constitue pas une faute justifiant un licenciement pour motif faute grave.

Il n'y a dès lors pas lieu de procéder à l'audition de Monsieur B. D., puisque son témoignage ne peut avoir une incidence sur le caractère fautif du dépassement du temps de midi le 10 février 2017 et le 1<sup>er</sup> mars 2017.

5.

Puisque la prise de pauses de 50 minutes le 10 février 2017 et le 1<sup>er</sup> mars 2017, n'est pas constitutive d'une faute, la cour n'examine pas le bien-fondé des autres griefs, qui se situent hors du délai légal de 3 jours ouvrables, prévus à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

6.

Puisque l'employeur a irrégulièrement licencié Monsieur S. M. pour motif grave, CLARA est tenu de payer une indemnité de rupture à Monsieur S. M.

En effet, lorsque le licenciement pour motif grave est irrégulier, l'employé a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

7.

Monsieur S. M. sollicite la condamnation de CLARA au paiement de la somme de 56.889,09 euros bruts à titre d'indemnité de rupture.

Il n'est pas contesté par CLARA, en cas de licenciement pour motif grave irrégulier, que Monsieur S. M. a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 mois et 13 semaines.

CLARA ne conteste pas que la rémunération annuelle de Monsieur S. M. était de 48.762,08 euros.

L'indemnité compensatoire de préavis correspondant donc à un montant de 56.889,09 euros bruts.

Ce montant est à majorer des intérêts légaux, calculés depuis le 6 mars 2017.

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

**2. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la convention collective de travail n° 109.**

**CLARA ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à Monsieur S. M.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

**Les principes.**

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

L'article 9 de la convention précitée dispose :

*« §1. 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 ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

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

*En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».*

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

*Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.*

*Selon la doctrine, ce commentaire implique que :*

*Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement.*

*Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.*

*Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » ( voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).*

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

*« 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 ».*

*Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.*

*Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.*

*S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable ».*

Donc, selon l'article 10 de la CCT, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. L'employeur doit donc prouver la réalité des motifs qu'il a communiqués ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier.

En ce cas, le travailleur qui fait valoir que le licenciement est manifestement déraisonnable a la charge de prouver :

- soit que les motifs invoqués par l'employeur sont inexistantes en fait,
- soit que ces motifs sont sans lien avec sa conduite, ni avec son aptitude, ni avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- soit que ces motifs ne sont pas en lien causal avec le licenciement,
- soit que la décision de licencier a en réalité été prise pour d'autres motifs, dont il doit démontrer la réalité et le lien causal avec le licenciement.

Application.

1.

CLARA a communiqué, par courrier du 6 mars 2017, les motifs du licenciement.

Conformément à l'article 10 décrit et commenté ci-dessus, c'est la partie qui allègue des faits qui en assume la charge de la preuve.

2.

Le courrier du 6 mars 2017 invoque comme motif de licenciement, entre autres, un grand nombre d'infractions au code de la route avec des excès de vitesse. Monsieur S. M. a reçu plusieurs avertissements à ce sujet de la part de son employeur.

Les infractions se sont déroulées sur un long laps de temps avec comme dernière infraction un excès de vitesse commis le 21 janvier 2017. La vitesse était limitée à 120 km/h, alors que la voiture que conduisait Monsieur S. M. a été flashé à 151 km.

Les nombreuses infractions incessantes ne sont pas contestées par Monsieur S. M. et sont établies.

CLARA démontre que le licenciement de Monsieur S. M. est en lien causal avec ce manquement et que le licenciement n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109.

3.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

### **3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif.**

**CLARA doit payer à Monsieur S. M. un montant de 7.500 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### Les principes.

1

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que « lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis ».

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

Application.

1.

Il appartient à Monsieur S. M. de démontrer un abus de droit dans le chef de son employeur, constitué par les circonstances qui entourent son congé.

2.

Monsieur S. M. soutient que les circonstances qui ont entouré son congé étaient abusives dans le chef de son employeur. Il invoque que, pour une pause de midi de 50 minutes au lieu de 30 minutes, il a été licencié pour motif grave, sans être entendu, ni avoir reçu un avertissement écrit à ce sujet.

3.

Monsieur S. M. démontre en effet une faute justifiant l'abus de droit, constituée par les circonstances de son licenciement.

En effet, en licenciant Monsieur S. M. après que celui-ci ait pris une pause de 50 minutes le 1<sup>er</sup> mars 2017, alors que le supérieur hiérarchique lui-même avait adressé un e-mail au personnel pour autoriser une pause de 60 minutes, et ce, sans avertissement écrit à ce sujet, ni d'audition préalable de Monsieur S. M. quant aux circonstances de cette pause, CLARA a procédé au licenciement de Monsieur S. M. avec une telle légèreté qu'elle a manifestement dépassé les limites de l'exercice normal du droit de licencier.

4.

La Cour estime que Monsieur S. M. démontre bel et bien une faute justifiant l'abus de droit, constitué par les circonstances qui entourent son congé.

5.

Ce comportement fautif a causé un dommage à Monsieur S. M. qui est évalué, ex aequo et bono, à un montant de 7.500 €.

6.

La demande est partiellement fondée.

L'appel incident est partiellement fondé.

#### **4. Dommages-intérêts pour violation de la vie privée.**

**CLARA doit payer à Monsieur S. M. un montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la vie privée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### les principes.

1.

L'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 22 de la Constitution garantissent le respect de la vie privée, y compris dans la sphère du travail, tandis que l'article 29 de la Constitution garantit le secret des correspondances.

2.

L'article 314 bis du code pénal punit quiconque, intentionnellement, prend connaissance ou fait prendre connaissance de communication non accessible au public auquel il ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants, ou utilisant les informations obtenues de cette manière.

3.

En vertu de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ( aujourd'hui remplacé par le RGPD et la loi du 30 juillet 2018 ), toute opération effectuée ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquée à des données à caractère personnel, tels la collecte, la consultation et l'utilisation de données et d'informations concernant une personne physique identifiée ou identifiable (la « personne concernée ») (article premier), est soumise au respect des libertés et droits fondamentaux (article 2).

L'article 4 dispose que les données doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de façon incompatible avec ces finalités.

Hormis les hypothèses prévues à l'article 6, le traitement automatisé de données à caractère personnel figurant ou appelées à figurer dans un fichier (article 3, § premier) n'est permis que dans certaines hypothèses.

L'article 5 dispose :

« Le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que dans l'un des cas suivants :

- a) lorsque la personne concernée a indubitablement donné son consentement ;
- b) lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;
- c) lorsqu'il est nécessaire au respect d'une obligation à laquelle le responsable du traitement est soumis par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance ;
- d) lorsqu'il est nécessaire à la sauvegarde de l'intérêt vital de la personne concernée ;
- e) lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique, dont est investi le responsable du traitement ou le tiers auquel les données sont communiquées ;
- f) lorsqu'il est nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le tiers auquel les données sont communiquées, à condition que ne prévalent l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée qui peut prétendre à une protection au titre de la présente loi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, après avis de la Commission de la protection de la vie privée, préciser les cas où la condition mentionnée sous f) est considérée ne pas être remplie ».

4.

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, disposition d'ordre public reprise à la section « secret des communications, traitement des données et protection de la vie privée », et applicable tant au traitement des données de transfert que des données de contenu, dispose :

« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :

- 1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communications électroniques et qui ne lui est pas destinée personnellement ;
- 2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu ;
- 3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123, prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques relatives à une autre personne ;
- 4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non ».

En vertu de l'article 125, § 1er, de la même loi, les dispositions de l'article 124 et les articles 259bis et 314bis du Code pénal ne sont pas applicables aux personnes physiques ou morales qui ne sont pas des autorités publiques ou n'agissent pas à la demande de telles autorités « 1° lorsque la loi permet ou impose l'accomplissement des actes visés ; 2° lorsque les actes visés sont accomplis dans le but exclusif de vérifier le bon fonctionnement du réseau et d'assurer la bonne exécution d'un service de communications électroniques ; 3° lorsque les actes sont accomplis en vue de permettre l'intervention des services de secours et d'urgence en réponse aux demandes d'aides qui leur sont adressées ».

Dans la sphère des relations de travail, le consentement éclairé et individuel du travailleur ne peut résulter de la seule mention des conditions du contrôle dans le règlement du travail ou un code de déontologie ou de conduite ou tout autre document ; il faut qu'il résulte d'un avenant au contrat de travail ou de tout autre document signé par le travailleur ou de modalités garantissant le caractère individuel de son consentement.

Il s'en déduit que, sauf dans les hypothèses limitativement énumérées, le contrôle des données de communications électroniques de toutes personnes, la prise de connaissance et l'utilisation du contenu de ces communications ne sont licites qu'avec le consentement libre, spécifique, individuel et préalable de toutes les personnes concernées et pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.

5.

L'article 5 de la convention collective de travail numéro 81, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002, dispose :

« § 1er. Le contrôle de données de communications électroniques en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes sont poursuivies :

1. la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
2. la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquelles est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;
3. la sécurité ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, y compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ;
4. le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixées dans l'entreprise.

§ 2. L'employeur définit clairement et de manière explicite la ou les finalités du contrôle ». L'article 13, § 2, prévoit que, « si les données de communications électroniques en réseau sont traitées en vue de finalités autres que celle pour laquelle le contrôle a été installé, l'employeur doit s'assurer que ce traitement est compatible avec la finalité initialement poursuivie et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation ».

A supposer que la convention collective de travail n° 81 constitue l'autorisation de « la loi » visée à l'article 125, 2°, de la loi du 13 juin 2005, permettant à l'employeur le contrôle des données de communications électroniques d'un travailleur et l'utilisation du contenu de ces dernières sans le consentement individuel du travailleur, ces actes ne sont néanmoins réguliers que pour autant qu'il soit satisfait au principe de finalité précisé à l'article 5 (articles 1er et 2), à la procédure d'information individuelle et à son contenu, qui doit porter sur « la ou les finalités poursuivies » (article 9), et aux conditions précisant les modalités pour l'individualisation directe desdites données (articles 11, 12, 13 et 15).

#### Application des principes en l'espèce.

1.

Monsieur S. M. sollicite la condamnation de CLARA à lui payer la somme de 24.380,06 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la vie privée.

Monsieur S. M. explique que CLARA a sciemment pris connaissance de données personnelles lui appartenant, présentes sur l'ordinateur, qu'il pouvait utiliser lors de son occupation chez CLARA. Il estime que cette prise de connaissance, le fait d'avoir montré ses données privées à d'autres travailleurs de CLARA et le fait de les produire dans le cadre de la présente procédure, violent les dispositions légales.

CLARA fait valoir que les ordinateurs étaient à usage exclusivement professionnel et que dès lors, Monsieur S. M. ne peut invoquer une quelconque violation de la vie privée.

2.

Soutenir que les courriels échangés l'ont été à partir du matériel appartenant à l'employeur, mis à la disposition du travailleur et destiné à un usage professionnel, et que dès lors il n'y a pas violation de la vie privée, viole l'article 124 de la loi du 13 juin 2005. (Cass. 20 mai 2019, S. 17. 0089. F/1.)

3.

En s'introduisant dans l'ordinateur de Monsieur S. M. et en collectant des informations, de surcroît à caractère privé, sans le consentement individuel de Monsieur S. M., CLARA a violé la vie privée de Monsieur S. M.

CLARA ne démontre pas qu'il est satisfait aux conditions de la convention collective de travail numéro 81.

Ainsi, elle ne démontre pas la poursuite de la finalité précisée à l'article 5 de la convention collective de travail numéro 81.

4.

En agissant ainsi, CLARA a porté atteinte à l'intégrité et à l'image de Monsieur S. M..

Par la faute de CLARA, Monsieur S. M. a subi, par l'atteinte à son intégrité et son image, un dommage que la Cour évalue ex aequo et bono à un montant de 5.000 euros.

5.

La demande est partiellement fondée.

L'appel incident est partiellement fondé.

#### **5. Remboursements de prêt.**

**Monsieur S. M. doit payer à CLARA à montant de 8.423,27 euros à titre de remboursement de prêt.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

CLARA a consenti à Monsieur S. M. un prêt de 13.470,27 euros en date du 9 février 2015.

En date du 10 septembre 2014, CLARA a consenti second prêt d'un montant de 600 euros.

2.

CLARA soutient qu'il reste un solde à payer de 8.423,27 euros.

3.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel Monsieur S. M. ne conteste pas cette demande.

4.

La demande est fondée.

#### **6. Dépens.**

**Il y a lieu de condamner CLARA aux dépens des 2 instances, liquidés à 3.600 euros à titre d'indemnité de procédure en première instance et 3.950 euros en degré d'appel.**

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, CLARA. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

En effet, Monsieur S. M. obtient gain de cause sur la majorité de ses demandes et ne conteste pas la demande reconventionnelle.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 3.600 euros en première instance et 3.950 euros en degré d'appel.

#### **POUR CES MOTIFS**

#### **LA COUR DE TRAVAIL**

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables.

#### **Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.**

Déclare l'appel non fondé.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL à payer à Monsieur S. M. le montant de 56.889,09 euros bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

#### **Quant à la demande d'indemnité sur pied de la CCT 109.**

Déclare l'appel incident non fondé.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur S. M. de sa demande.

**Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.**

Déclare l'appel incident fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL à payer à Monsieur S. M. le montant de 7500 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

**Quant à la demande de dommages et intérêts pour violation de la vie privée.**

Déclare l'appel incident fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL à payer à Monsieur S. M. le montant de 5000 euros bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

**Quant à la demande de remboursements de prêts.**

Confirme le jugement attaqué.

Condamne Monsieur S. M. au paiement à l'a.s.b.l. CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL d'un montant de 8.423,27 euros, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 10 octobre 2017.

**Quant aux dépens**

Condamne l'a.s.b.l. CENTRE LIBERAL D'ACTION ET DE REFLEXION SUR L'AUDIOVISUEL au paiement à Monsieur S. M. des dépens des 2 instances, liquidées à 3.600 euros d'indemnités de procédure en première instance et 3.950 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel ainsi qu'à la somme de 20 euros correspondant à la contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

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

Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur ,  
conseiller social suppléant, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au  
délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du  
Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du  
travail de Bruxelles, le 25 janvier 2022, où étaient présents :

, conseiller,  
, greffier