



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 17 octobre 2022
Numéro du rôle 2020/AB/586
Décision dont appel 19/2204/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Le Royaume du Bahrein (ci-après « l'Etat »),
dont l'ambassade en Belgique est établie à 1050 Bruxelles, avenue Franklin Roosevelt 102,

partie appelante, représentée par Maître

contre

Monsieur S.

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 1.9.2020, R.G. n°19/2204/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 1.10.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 3.11.2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.S le 23.9.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour l'Etat le 2.2.2022 ;
- le dossier de l'Etat (13 pièces) ;
- le dossier de M.S (12 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 2.11.2020. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19.9.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 19.9.2022.

2. Les faits

Le 3.6.2013, M.S est entré au service de l'Etat en qualité de chauffeur recruté localement pour l'ambassade de Bruxelles, dans le cadre d'un contrat de travail¹.

Le 25.7.2014, un avertissement a été adressé à M.S par courrier recommandé en ces termes² :

« Par la présente nous regrettons de vous signaler des faits répétitifs dans le cadre de notre contrat d'emploi. Dans votre cas, vous n'avez pas suivi les instructions pour l'exécution des tâches de travail le 24 juillet 2014. Nous

¹ Contrat de travail, pièce 1 – dossier M.S

² Pièce 3 – dossier Etat

espérons compter sur une correction et amélioration de votre attitude et comportement professionnel. »

Revenu avec la mention « non réclamé », le pli a été à nouveau envoyé le 26.8.2014.

En janvier 2016, la Commission des bons offices, qui relève de la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a écrit à l'ambassadeur de l'Etat pour s'enquérir des conditions de travail à l'ambassade, notamment en matière de durée de travail. Aucune suite n'y a été donnée³. Le 13.7.2017, la Commission des bons offices a adressé un rappel à l'ambassade, tout en pointant l'absence d'un règlement de travail et en l'invitant à en compléter un. Le 27.9.2017, l'ambassade a reçu un troisième rappel⁴.

Du 11.6.2016 au 26.7.2017, M.S a été domicilié à l'adresse de l'ambassade de l'Etat. M.S affirme avoir été amené à devoir exécuter plusieurs prestations supplémentaires pendant toute cette période.

A partir du 27.7.2017, il s'est domicilié à une adresse privée⁵.

Le 4.8.2017, l'Etat a signifié par voie d'huissier de justice un deuxième avertissement à M.S libellé comme suit⁶ :

« (...) Par la présente nous regrettons de vous signaler des faits répétitifs dans le cadre de notre contrat d'emploi.

Autant vis-à-vis de l'Ambassadrice que vis-à-vis du diplomate Mr. S. M., vous vous êtes comporté d'une façon verbalement violente et injurieuse à plusieurs reprises lors des discussions d'exécution des tâches de travail (e.g. le 21/07/17) et d'organisation des vacances annuelles.

Une telle attitude est inacceptable.

Pour autant que besoin on se réfère aux autres préventions signalées auparavant.

Nous vous confirmons qu'un comportement ne sera plus supporté.

La présente vous est adressée par courrier ordinaire et par recommandé (...) »

³ Pièce 11 – dossier M.S

⁴ Pièce 11 – dossier M.S

⁵ Certificat de résidence, pièce 10 – dossier M.S

⁶ Pièce 6 – dossier Etat

M.S a refusé de signer l'exploit pour réception pour les motifs suivants actés par l'huissier de justice :

« Les termes répétitifs, je n'accepte pas. Il s'agit d'un conflit de jours de vacances. J'ai demandé mon changement d'adresse à Etterbeek, square Léopold 7 en date du 27.7.17. »

Il n'est pas contesté que le 30.1.2018 M.S s'est vu refuser l'accès à l'ambassade.

Par courrier du 30.1.2018, signifié le même jour par huissier de justice, l'Etat a notifié à M.S qu'il mettait fin à la relation de travail moyennant un préavis commençant le 5.2.2018 « pour la durée légale », mais que M.S est dispensé de prêter⁷ :

*« (...) Par la présente nous refferons à notre entretien.
Donc nous vous confirmons le fin de notre relation de travail, motivé par les préventions verbales et écrites.
Le préavis commence le 05/02/2018 pour la durée légale.
Vous êtes dispensé de toute prestation pendant la durée de préavis.
Donc votre présence à l'Ambassade n'est pas requise (...) ».*

Dans une lettre du 2.2.2018 envoyée le 5.2.2018 par recommandé, M.S a interrogé l'Etat sur les motifs du licenciement en application de la CCT n°109⁸.

Le 21.3.2018, l'Etat a apporté la réponse suivante à la lettre du 2.2.2018 :

« (...) Par la présente, nous nous référons à votre lettre du 2 février 2018 avec la demande de motiver votre licenciement sur la base de la CCT n°109.

Les raisons du licenciement sont fondées sur la réorganisation de l'entreprise et sur votre comportement.

1) L'ambassade a décidé de se réorganiser et cela en fonction de son déménagement vers le nouvel immeuble acheté 102 avenue Franklin Roosevelt à 1050 Bruxelles.

Jusqu'ici et durant les années passées, l'ambassade a embauché 4 chauffeurs au total.

⁷ Pièce 2 – dossier M.S

⁸ Pièce 3 – dossier M.S

A ce jour, il ne subsiste à l'ambassade que 3 personnes bénéficiant du statut diplomatique à savoir l'ambassadeur, son premier secrétaire et un deuxième secrétaire.

Seul l'ambassadeur a droit à un chauffeur à temps plein.

Les premier et deuxième secrétaires ne peuvent en bénéficier que pour des déplacements exceptionnels mais, en aucun cas, à temps plein. Excepté les déplacements exceptionnels, les premier et second secrétaires pourvoient à leur propre transport.

Par conséquent, 3 chauffeurs suffiront largement à l'avenir.

Aussi, le nouvel immeuble de l'ambassade ne dispose que de 2 emplacements de stationnement donc pour seulement deux véhicules de fonction.

- 2) *Sur les 4 chauffeurs existants, il se trouve que votre comportement satisfait le moins aux exigences.*

A de nombreuses reprises, des avertissements oraux et écrits vous ont été adressés au sujet de votre comportement.

Déjà lors de l'été 2014 vous avez été avisé par écrit que vous deviez respecter votre tour de garde et que vous ne pouviez le déterminer unilatéralement selon votre propre volonté. Le 24 juillet 2014, vous avez encore carrément refusé d'exécuter des missions.

L'on insistait alors sur l'espoir d'une correction et d'un amendement de votre comportement pour l'avenir.

Le 3 août 2017, vous avez été, à nouveau, averti par écrit pour le caractère totalement inacceptable du fait de votre comportement verbalement agressif et vexant à l'égard de l'ambassadrice et d'un diplomate.

A la suite de votre licenciement du 30 janvier 2018, vous avez d'ailleurs encore adressé à l'ambassadrice un SMS très vexant et blessant.

A chaque fois, vous avez été expressément et par écrit avisé qu'un tel comportement ne serait plus accepté à l'avenir.

Entre-temps, de nombreuses infractions aux Code de la route ont été constatées à votre charge lors de votre conduite des véhicules de service.

Comme vous le savez, il est inacceptable pour l'ambassade que des infractions soient commises par ses chauffeurs a fortiori avec des véhicules de service qui relèvent de leur responsabilité et bénéficie de l'immunité.

Le service Protocole du Ministère belge des Affaires Etrangères observe très attentivement le nombre d'infractions au Code de la route commises par des véhicules diplomatiques.

3) Eu égard à l'ensemble des faits qui précèdent qui ne peuvent être mis à charge des autres chauffeurs et vu les nombreux avertissements, il a été décidé de se passer de vos services.

Nous vous prions de croire, (...) »

Par lettre du 5.4.2018, l'organisation syndicale de M.S a contesté la forme du licenciement, son prétendu motif et la durée du préavis⁹.

La rémunération de M.S lui a été versée par l'Etat jusqu'au 20.5.2018, les fiches de paie attestant de la poursuite du contrat jusqu'à cette date¹⁰.

Le formulaire C4 dûment complété et signé le 6.6.2018 par l'Etat indique comme date de fin d'occupation le 20.5.2018 et comme motif du chômage : « *pour des raisons de la personne et de l'entreprise, voir préavis + lettre de motivation* »¹¹.

Par citation du 30.1.2019, faute de pouvoir s'accorder avec l'Etat, M.S a saisi le tribunal du travail du litige.

Par jugement rendu le 1.9.2020, le tribunal a fait droit aux demandes de M.S.

Par une requête du 1.10.2020, l'Etat a interjeté appel de ce jugement.

⁹ Pièce 8 – dossier M.S

¹⁰ Pièces 5 – dossier M.S

¹¹ Pièce 6 – dossier M.S

3. Le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

3.1.1. M.S demandait au tribunal de :

- condamner l'Etat au paiement des montants suivants, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :
 - o 3.722,32 € à titre d'indemnité de rupture ;
 - o 11.073,90 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner l'Etat aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.432,69 € ; subsidiairement de compenser ceux-ci ;
- déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours sans possibilité de caution ou cantonnement.

3.1.2. Dans ses dernières conclusions, l'Etat demandait au tribunal de :

- déclarer les demandes de M.S irrecevables et non fondées ;
- condamner M.S au paiement des dépens de l'instance, liquidés à la somme de 240,50 € à titre d'indemnité de procédure.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...)

Statuant contradictoirement,

- *Déclare les demandes de M.S recevables et fondées;*
- *Condamne [l'Etat] à payer à M.S les montants suivants :*
 - *3.722,32 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis,*
 - *11.073,90 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*
à augmenter des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;
- *Condamne [l'Etat] aux dépens liquidés par M.S à 3.432,69 €, correspondant à l'indemnité de procédure de 3.000 € et aux frais de la signification de la citation reprenant notamment le montant de 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*
- *Déclare le présent jugement exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie. »*

4. Les demandes en appel

4.1. L'Etat demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, par conséquent, de :

- mettre à néant le jugement *a quo* ;
- statuant à nouveau, déclarer les demandes de M.S non fondées et le condamner aux entiers dépens des deux instances ;

4.2. M.S demande à la cour de :

- confirmer le jugement *a quo* ;
- condamner l'Etat aux dépens liquidés à la somme totale de 6.432,69 € (3.432,69 € pour la première instance et 3.000 € pour l'appel).

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 1.10.2020, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

L'appel est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant au complément d'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. La décision du tribunal

Le premier juge a fait droit à la demande de M.S pour les motifs suivants :

« (...)

25. M.S réclame une indemnité complémentaire de préavis de 40 jours de rémunération. Etant entré en service le 3 juin 2013, la durée du préavis devait prendre en compte deux périodes distinctes compte tenu de l'instauration du statut unique et des nouvelles règles pour le calcul de la durée du préavis entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014: la période du 3 juin 2013 au 31 décembre 2013 et celle du 1^{er} janvier 2014 au 30 janvier 2018.

Il devait selon lui bénéficier d'un préavis de 40 jours et 15 semaines. Or, il n'a bénéficié que d'un préavis de 15 semaines du 5 février 2018 au 20 mai 2018. Le

[l'Etat] lui serait redevable d'une indemnité complémentaire de préavis de 40 jours.

26. Le [l'Etat] conteste cette demande en indiquant que M.S a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis de 110 jours, soit 15,7 semaines et qu'aucune indemnisation n'est due eu égard à son comportement qui "joue un rôle important dans l'évaluation de l'indemnité de préavis". En l'espèce, [l'Etat] estime qu'il dispose de plusieurs éléments démontrant le comportement négatif de M.S, ce qui entraîne la perte d'un quelconque droit à une indemnisation dans son chef.

(...)

27. La Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ("Loi du 26 décembre 2013") insère des nouveaux délais de préavis applicables à tous les travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2014.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, l'article 67 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit une méthode de calcul en deux temps :

"Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 », soit en additionnant un premier délai sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et un second délai en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

S'agissant du premier délai sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'article 68 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit que :

"(...) Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé note à cette date. (...)".

Compte tenu de la date d'entrée en service de M.S, il y a donc lieu de se référer aux articles 65/1 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 applicables aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1^{er} janvier 2012. L'article 65/2 de cette Loi prévoit un délai de préavis de 40 jours si l'ancienneté est entre six mois et cinq ans, ce qui est le cas en l'espèce compte tenu de la date d'entrée en service du 3 juin 2013.

S'agissant du second délai sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014, l'article 69 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit que :

“(…) Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé. (…)”.

Pour ce second délai, il convient donc de se référer à l'article 37/2 de la Loi du 3 juillet 1978. Pour un travailleur comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis que l'employeur doit notifier est fixé à 15 semaines.

(…)

28. Compte tenu des principes et des dispositions légales rappelés ci-avant, M.S pouvait prétendre au délai de préavis suivant :

- 40 jours pour la première période tenant compte de son ancienneté entre le 3 juin 2013 et le 31 décembre 2013, soit plus de 6 mois ; et*
- 15 semaines pour la seconde période tenant compte de son ancienneté entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 janvier 2018, date de la signification de son licenciement moyennant préavis, soit une ancienneté de 4 ans et 1 mois ;*

soit un délai de préavis total de 40 jours et 15 semaines.

29. En l'espèce, [l'Etat] a notifié un congé moyennant un préavis de 15 semaines qui a pris cours le 5 février 2018 jusqu'au 20 mai 2018, tel que mentionné dans le formulaire C4.

Le Tribunal constate donc que le délai de préavis notifié à M.S est insuffisant au regard aux dispositions légales. Ce délai ne tient pas compte du délai de préavis correspondant à son ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013. Le délai de préavis est fixé sur base de dispositions légales et il n'est pas tenu compte du comportement du travailleur pour calculer sa durée.

M.S a par conséquent droit à une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 40 jours de rémunération, soit un montant brut de 3.722,32 € tel que calculé par ce dernier en tenant compte du montant du salaire brut moyen reprise dans le formulaire C4 ainsi que sur les comptes individuels de 2017 et 2018. En l'absence de contestation quant à ce montant et à son calcul, le Tribunal fait droit à cette demande. »

6.1.2. La décision de la cour

La cour valide pleinement la motivation du jugement entrepris et la fait sienne.

Vainement, l'Etat ressort en degré d'appel les mêmes arguments que ceux avancés devant le premier juge et, en particulier, le fait que le comportement du travailleur licencié devrait être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis¹². Il se revendique même à cet égard de « *plusieurs décisions de jurisprudence et d'articles de doctrine* »¹³ qui confirmeraient sa thèse, mais qu'il ne cite et ne produit pas.

L'appel de ce chef est non fondé.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, 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*

¹² Conclusions de synthèse Etat, p.11

¹³ *Ibidem*

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 de l'article 8 livre l'éclairage 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. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque¹⁴ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable¹⁵ :

¹⁴ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, *CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

¹⁵ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- 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.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit¹⁶ :

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable¹⁷ ;

LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

¹⁶ *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

¹⁷ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

- ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve¹⁸. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;

¹⁸ En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès¹⁹.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve²⁰, un doute subsistait²¹.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

6.2.2. La décision du tribunal

Le premier juge a fait droit à la demande de M.S pour les motifs suivants :

« (...) »

36.

Dans la lettre du 30 janvier 2018 notifiant la fin du contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis, [l'Etat] n'indique pas précisément le motif du licenciement.

(...)

¹⁹ En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

²⁰ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

²¹ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6° ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

Le [l'Etat] communique les motifs de son licenciement par un courrier du 21 mars 2018 à la suite d'une demande de M.S. Ces motifs sont la réorganisation de l'entreprise et son comportement.

Le Tribunal reprend ci-dessous et examine les griefs du [l'Etat] à l'égard de M.S :

- 1) La réorganisation résultant du déménagement de l'ambassade : [l'Etat] motive le licenciement de M.S en précisant dans la lettre du 21 mars 2018 que désormais seuls trois chauffeurs suffiront au lieu des quatre chauffeurs précédemment engagés compte tenu que seuls trois personnes bénéficient d'un statut diplomatique et que seul l'ambassadeur a droit à un chauffeur à temps plein. Ainsi, trois chauffeurs suffissent à l'avenir. Le [l'Etat] fait également état du fait que suite au déménagement, deux places de parking sont prévues pour deux véhicules de fonction.*

Ce motif de la réorganisation de l'ambassade n'est pas étayé alors que c'est suite à ce constat d'une réduction nécessaire du nombre de chauffeurs que [l'Etat] a examiné le profil des quatre chauffeurs et a décidé de licencier M.S.

Or, le Tribunal ne peut que constater que cette prétendue réorganisation du nombre de chauffeurs ne sont pas établis par [l'Etat] qui a pourtant la charge de la preuve de la réalité des motifs allégués. Aucune pièce n'est déposée pour démontrer cette réalité qui était le premier motif qui justifiait le licenciement de M.S.

- 2) Le second motif repris dans la lettre du 21 mars 2018 est le comportement de M.S. Parmi les quatre chauffeurs, [l'Etat] déclare que son comportement est celui qui satisfait le moins aux exigences du poste de chauffeur. Le [l'Etat] fait état d'avertissements oraux et écrits qui lui ont été notifiés à plusieurs reprises.*

Dans ses dernières conclusions, [l'Etat] met en exergue l'attitude inacceptable persistante de M.S qui a eu une "attitude physiquement et verbalement agressive" en refusant d'effectuer correctement ses tâches de travail et de coopérer à l'organisation des vacances.

A l'appui de ces affirmations sont déposés les documents suivants :

➤ Deux avertissements :

- 1) Un avertissement écrit du 25 juillet 2014 pour non suivi des instructions lors de l'exécution des tâches, sans autre précision. Un*

rappel est envoyé le 26 août 2014 mais ne concerne pas de nouveau fait.

Le Tribunal considère que cet avertissement ne peut être raisonnablement retenu pour justifier le licenciement de M.S notifié le 30 janvier 2018, soit près de 4 ans après les faits.

2) Un avertissement écrit du 3 août 2017 pour un comportement verbalement violent et injuriant, répétitif, vis-à-vis de l'ambassadrice et d'un diplomate lors d'une discussion portant sur l'exécution des tâches de travail et de l'organisation des vacances.

S'agissant de cet avertissement, le Tribunal constate tout d'abord qu'il est contesté par M.S ("les termes répétitifs, je n'accepte pas. Il s'agit d'un conflit de jours de vacances"). Eu égard aux explications reprises dans les conclusions des parties, il apparaît que cet avertissement résulte d'un différend entre les parties sur la prise de jours de congé. Raison pour laquelle un règlement interne a été établi et signé par M.S postérieurement à cet avertissement. A son estime, cet avertissement n'est pas en soi non plus de nature à justifier un licenciement par un employeur normal et raisonnable.

Le Tribunal relève à cet égard que si [l'Etat] avait établi un règlement de travail, cet incident ne se serait sans doute pas produit, le règlement de travail devant notamment contenir la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution. Il ressort en effet des différents courriers de la Commission des bons offices qu'aucun règlement de travail n'a été déposé'. A cet égard, le Tribunal est pour le moins irrité de constater qu'aucun suivi n'a été effectué vis-à-vis de cette Commission malgré l'envoi de trois courriers.

- *Un procès-verbal pour non-respect de feux rouges établi le 16 juillet 2014. Ce procès-verbal reprend dans les constatations qu'il n'y a pas eu de mise en danger direct.*

Bien que les faits allégués soient établis, ils ne sont, à l'estime du Tribunal, pas pertinents vu leur ancienneté et l'absence d'un réel lien de causalité entre ce fait et le licenciement intervenu près de 4 ans plus tard.

- *Une sanction administrative communale pour infraction en matière de stationnement du 30 janvier 2017.*

S'agissant de cette sanction, le Tribunal relève qu'elle ne précise pas qui était au volant du véhicule visé par cette infraction et qu'aucun élément n'est déposé par [l'Etat] démontrant que M.S était le chauffeur dudit véhicule au moment des faits. Par conséquent, ce fait n'est pas établi.

- *Enfin, [l'Etat] fait également état d'un SMS envoyé à l'ambassadrice très vexant et blessant démontrant l'attitude agressive de M.S.*

Or, ce SMS - qui n'est pas déposé dans le cadre de la présente procédure mais dont l'existence est reconnue par M.S — est postérieur au licenciement. Même si ce SMS était produit, le Tribunal considère que des faits postérieurs au licenciement ne sauraient motiver celui-ci survenu antérieurement. Il peut tout au plus venir en soutien de faits connus et établis lors du licenciement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il en est de même avec les faits de menaces verbales qu'auraient proférées M.S à l'encontre d'un autre chauffeur le 18 avril 2018 et repris dans un procès-verbal d'audition du 20 avril 2018.

Il résulte de cet examen des griefs que [l'Etat] échoue à apporter la preuve que le licenciement est motivé par l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

37.

Eu égard à ce qui précède, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due.

Le choix du montant de l'indemnité (entre 3 et 17 semaines) dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En l'espèce, eu égard notamment à l'ancienneté de M.S et à la légèreté des reproches faits à son égard mettant en cause une attitude agressive et une conduite dangereuse pour justifier son licenciement, le Tribunal fait droit à la demande de M.S et lui octroie une indemnité de 17 semaines.

M.S a calculé cette indemnité à un montant brut de 11.073,90 €, montant qui n'est pas contesté par [l'Etat] (...) »

6.2.3. La décision de la cour

Ici encore, la cour rejoint largement l'analyse du tribunal.

Dans sa lettre du 21.3.2018, l'Etat a invoqué la conjugaison des deux motifs suivants comme étant à la base de sa décision de licencier M.S :

- la réorganisation de l'entreprise ;
- le comportement de M.S.

C'est à juste titre que, logiquement, le tribunal a refusé de tenir compte des faits survenus postérieurement au licenciement pour apprécier l'existence de motifs autorisés au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

Tout comme le premier juge, la cour observe aussi, à la lecture de la lettre du 21.3.2018 et de l'ordre de présentation des motifs allégués que, dans l'esprit de l'Etat, ce serait la réorganisation de l'ambassade qui l'aurait amené à devoir faire un choix parmi ses 4 chauffeurs et que ce choix se serait en définitive porté sur M.S en raison de son comportement reprochable.

Cette perception est confirmée par l'Etat qui expose dans ses conclusions que²² :

« (...) En l'espèce, la Cour constatera qu'il n'était certainement pas déraisonnable de mettre un terme à la relation de travail avec un employé qui se montrait aussi irrespectueux, peu sérieux et peu professionnel dans son travail.

Malgré les différents avertissements verbaux et écrits, le comportement de l'intimé n'a pas changé, à la suite de quoi, après le dernier avertissement du 04.08.2017, il a été décidé de mettre fin à son contrat le 30.01.2018.

C'est à cette époque que le nouveau bâtiment de l'ambassade a été acheté, à 1050 Ixelles, avenue Franklin Roosevelt n°102 (venant de l'avenue Louise, n° 250 = l'adresse du concluant à cette époque, comme mentionnée dans toutes les pièces) ; Dans le cadre de ce déménagement, la question du nombre d'employés du personnel de l'ambassade a été réévaluée.

L'intimé a persisté dans son attitude (même après son licenciement le 30.01.2018), raison pour laquelle il a été décidé de le licencier.

(...) »

L'ordre des motifs invoqués n'est pas anodin, vu qu'à défaut d'établir la réalité de la réorganisation requise, l'Etat ne pourra en tout état de cause pas prouver le lien causal entre sa décision de licencier et le motif afférent au comportement de M.S, fût-il avéré. En bref, si l'Etat ne prouve pas la réorganisation, il ne prouve pas non plus que la décision de licencier a

²² Conclusions de synthèse Etat, p.20 – c'est la cour qui souligne

effectivement été motivée par la réitération d'un comportement inacceptable dans le chef de M.S et cela à plus forte raison que le dernier fait de ce type reproché à l'intéressé remonte à l'avertissement du 3.8.2017, soit près de 6 mois avant le licenciement.

Telle est bien la difficulté qui se dresse devant l'Etat en la cause, puisque l'Etat ne produit toujours aucun élément prouvant à la fois le fait et la teneur de la réorganisation vantée, cela alors pourtant que repose bien sur lui la charge de la preuve de la réalité des motifs et de leur lien avec la décision de licencier. Il s'agit d'une application conforme de l'article 10, 1^{er} tiret, de la CCT n°109, les parties se trouvant dans l'hypothèse a) décrite *supra*.

Ce n'est ainsi que de façon surabondante et comme le premier juge l'a parfaitement justifié qu'il peut également être constaté que l'Etat ne démontre pas que les faits invoqués ayant trait au comportement de M.S ont déterminé d'une quelconque manière la décision de le licencier.

Au vu de ce qui précède, M.S était bien fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la CCT n°109.

M.S chiffre sa prétention à un montant brut de 11.073,90 € correspondant à 17 semaines de rémunération.

L'Etat ne conteste pas le calcul de l'indemnité, mais demande à titre subsidiaire à la cour, s'il fallait considérer que les motifs invoqués ne sont pas valablement établis, de n'octroyer à M.S qu'une indemnité de maximum 8 semaines.

M.S défend sa demande d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération en renvoyant aux motifs retenus dans le jugement *a quo*.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour juge la hauteur de cette indemnité proportionnée et adéquate. Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- l'Etat se prévaut certes de motifs autorisés, mais ne prouve pas la réalité des motifs allégués et/ou leur lien avec la décision de licencier;
- les motifs allégués qui touchent au comportement de M.S ternissent son image ;
- de manière gratuite et visant inutilement à noircir le personnage, l'Etat n'hésite pas à accabler davantage encore M.S, dans sa lettre du 21.3.2018, en invoquant des motifs postérieurs au licenciement et donc nécessairement étrangers à la décision de licencier ;
- dans ce contexte précis et alors que le motif premier d'une réorganisation n'est ni établi ni même documenté, la décision paraît être marquée par la mauvaise foi de l'Etat qui s'est employé ensuite à fabriquer artificiellement une motivation acceptable du licenciement.

L'appel sur ce point est également non fondé.

6.3. Quant aux dépens

6.3.1. Le premier juge a fait droit à la demande de M.S de voir l'Etat condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 € correspondant au montant maximum pour les demandes se situant entre 10.000,01 € et 20.000,00 €, cela compte tenu du caractère manifestement déraisonnable de la situation et de la complexité de l'affaire, vu que :

- il est incontestable que le dossier présente un caractère manifestement déraisonnable en raison de l'attitude de l'Etat dans la gestion de ce contentieux, puisqu'il « *est pour le moins regrettable qu'aucune réponse n'ait été apportée au courrier du 5 avril 2018 du syndicat de M.S (écrit en anglais pour faciliter son traitement et la compréhension des contestations de Monsieur S.)* » et que, ce faisant, « *une procédure a dû être introduite par ce dernier pour obtenir une réaction à ses contestations* » ;
- la cause présente un caractère particulièrement complexe en ce qui concerne la question de la signification de la citation à l'Etat et son impact sur la prescription.

M.S demande la confirmation du jugement et la condamnation de l'Etat au paiement d'une indemnité de procédure d'appel de 3.000 € correspondant également au montant maximum pour les demandes se situant entre 10.000,01 € et 20.000,00 €. Elle fait notamment valoir que, dans le cadre de sa requête d'appel, l'Etat a maintenu l'ensemble de ses moyens, sans plus justifier d'un fondement juridique quelconque et en persistant ainsi :

- à invoquer une prétendue prescription, au mépris de la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions légales invoquées par M.S et appliquées par le tribunal, sans aucunement justifier quel fondement impliquerait une solution différente ;
- à refuser le paiement du complément d'indemnité compensatoire de préavis, se prévalant du fait que M.S aurait prétendument pu être licencié pour motif grave et soutenant qu'il conviendrait de tenir compte du comportement du travailleur pour évaluer la durée du préavis, ce sur la base d'une « *jurisprudence et doctrine bien établie* », qu'il ne produit pas ;
- à soutenir que M.S supporterait seul la charge de la preuve dans le cadre de la CCT n°109, ce qui est contraire au texte légal et à l'ensemble de la doctrine sur le sujet.

6.3.2. Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

L'article 1022, al.3, CJ²³, prévoit qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation du juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire, soit augmenter l'indemnité, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi, et que dans son appréciation le juge tient compte de quatre critères :

- la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;
- la complexité de l'affaire ;
- les indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- le caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Le juge ne peut toutefois pas, sur la base de cette disposition, condamner une partie à payer à l'autre une indemnité de procédure supérieure au montant de base fixé par le Roi sans motiver spécialement cette décision, cela même si la partie condamnée au paiement n'a pas contesté ce montant²⁴.

En la cause, le premier juge a pu légitimement considérer que la cause présentait un caractère plus complexe au regard de la question relative à la signification de la citation à l'Etat et à son impact sur la prescription.

En degré d'appel, par contre, l'Etat n'a plus maintenu l'exception de prescription dans ses conclusions. Par ailleurs, la situation n'apparaît pas « manifestement » déraisonnable aux yeux de la cour, nonobstant les arguments avancés par M.S. Certes, la ligne de défense de l'Etat en ce qui concerne le complément d'indemnité de préavis manque singulièrement de sérieux. En revanche et en ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable, même si l'Etat s'est mépris en affirmant que M.S supportait seul la charge de la preuve, les faits et les motifs invoqués justifiaient un nouvel examen par la cour, ne fût-ce que pour appréhender au mieux la question de la hauteur de l'indemnité.

L'indemnité de procédure d'appel mise à la charge de l'Etat ne peut partant pas excéder le montant de base de 1.540 €²⁵.

²³ tel que remplacé par l'article 7 de la loi du 21.4.2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et modifié par l'article 2 de la loi du 22.12.2008 modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat

²⁴ V. en ce sens : Cass., 1^{ère} ch., 18.6.2021, R.G. n°C.20.0579.N, juportal

²⁵ Montant indexé au 1.4.2022

