



Expédition

Numéro du répertoire
2021/ 102
Date du prononcé
10 janvier 2024
Numéro du rôle
2021/AB/329
Décision dont appel
20/863/A

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003658434-0001-0024-04-01-1



5. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

II. Les demandes originaires et le jugement dont appel

6. Monsieur G a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- avant dire droit, d'ordonner à la S.A. SOLVAY de produire :
 - tous les mails échangés entre Madame W et Monsieur G dont ceux principalement de Madame W ;
 - le folder personnel « My Documents » sur son ancien ordinateur portable ainsi que le contenu du folder personnel « My Drive » (Google) ;
 - une copie de sa boîte mail et de son contenu, les contacts et le calendrier y figurant ;
- de condamner la S.A. SOLVAY au paiement de :
 - 434.429,20 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 140.500 € à titre de prime complémentaire conformément à l'accord « plan social 2018-2021 » conclu par la S.A. SOLVAY ;
 - 58.458,81 € correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
 - 11.932,48 € bruts à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* ;
 - 5.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage causé par l'absence d'offre d'outplacement ;
 - 7.500 € à titre de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* pour le préjudice spécifique de la violation de son droit à la vie privée ;

Ces sommes étant à majorer des intérêts de retard et de la capitalisation des intérêts ;

- de condamner la S.A. SOLVAY à délivrer l'ensemble des documents sociaux rectificatifs (C4, décompte de sortie, etc.), sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant ;
- de condamner la S.A. SOLVAY aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 24.000,00 € et limitée à son montant minimal si le tribunal ne faisait pas droit à ses demandes, soit 1.200 € ;
- de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.



7. La S.A. SOLVAY a demandé au tribunal, par voie reconventionnelle, la condamnation de Monsieur G au paiement des sommes de 537,36 € en principal à titre de remboursement du montant facturé en raison de l'utilisation prolongée illicite du vélo et de 4,30 € à titre d'intérêts de retard sur la somme précitée.

A l'audience du 22 février 2021, il a été acté par le tribunal que cette demande reconventionnelle était devenue sans objet.

8. Par le jugement déféré, prononcé le 22 mars 2021 (R.G. n° 20/863/A), le tribunal :

« Dit la demande de Monsieur G non fondée et l'en déboute ;

Donne acte aux parties de ce que la demande reconventionnelle est devenue sans objet ;

Délaisse à Monsieur G ses propres dépens et le condamne aux dépens de la s.a. SOLVAY, liquidés à la somme de 12.000 € à titre d'indemnité de procédure. »

III. Les demandes en appel

9. Monsieur G demande à la cour de réformer le jugement et de condamner la S.A. SOLVAY au paiement de :

- 434.429, 21 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 58.458,81 € correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- 11.932,48 € bruts à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* ;
- 5.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage causé par l'absence d'offre d'outplacement ;
- 7.500 € à titre de dommages et intérêts fixés *ex æquo et bono* pour le préjudice spécifique en raison de la violation de son droit à la vie privée.

Ces sommes étant à majorer des intérêts de retard et de la capitalisation des intérêts.

Monsieur G demande également à la cour de condamner la S.A. SOLVAY à lui délivrer « l'ensemble des documents sociaux rectificatifs », sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant.



Monsieur G demande enfin la condamnation de la S.A. SOLVAY aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 24.000 €, et, si la cour ne faisait pas droit à ses demandes, de limiter l'indemnité de procédure à son montant minimal, soit 1.200 €.

10. La S.A. SOLVAY demande à la cour:

A titre principal, de :

- Confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions ;
- Déclarer les demandes de Monsieur G si recevables, non fondées et de l'en débouter ;
- Condamner Monsieur G aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 13.000 € pour la procédure de première instance et à 13.000 € pour la procédure d'appel (montant de base) ;

A titre subsidiaire, de :

- Limiter le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 410.179,53 € bruts ;
- Ne pas accorder la capitalisation des intérêts ;
- Compenser les dépens.

IV. Les faits

11. Monsieur G a été engagé par la S.A. SOLVAY (ci-après : « la société ») à partir du 16 septembre 1989, en qualité d'employé (« cadre »). En 2019, Monsieur G exerçait une fonction le mettant en relation avec certains fournisseurs informatiques et il assurait le suivi de l'exécution des contrats avec les équipes opérationnelles.

12. Les deux parties indiquent que Monsieur G et l'une de ses collègues (Madame W qui avait une fonction impliquant des contacts avec Monsieur G) ont eu une relation amoureuse durant quelques années, laquelle a pris fin en 2014.



13. Le 21 octobre 2019, Madame W a décidé de mettre en œuvre une procédure interne à la société, dénommée « Speak Up »¹, en faisant part à un membre du service des ressources humaines (Madame G) de ce que Monsieur G l'aurait harcelée; par l'envoi de nombreux messages (essentiellement des e-mails et des « chats »), depuis 2014.

Cette procédure s'est poursuivie par une deuxième réunion, qui s'est tenue le 24 octobre 2019, entre Madame W , Madame V (« Compliance Officer ») et Madame S (en sa qualité de personne de confiance).

Madame W remit, au cours de cette procédure interne, un nombre important d'e-mails ou d'extraits d'e-mails ou de sms que lui avait adressé Monsieur G ², entre 2014 et 2019.

Le 4 novembre 2019, Madame V a informé Monsieur G de ce que Madame W avait déposé une plainte à son encontre, et l'a convoqué à une réunion fixée le 6 novembre 2019.

Monsieur G adressa une note en vue de cette réunion, accompagnée de nombreux « chats » échangés avec Madame W ³. Monsieur G y indiquait notamment que ceux-ci contenaient « *très très peu de contenu privé* » et avaient essentiellement pour but de l'aider sur le plan professionnel; il précisait que l'intéressée n'avait jamais demandé d'arrêter tout contact, alors que lui-même avait demandé à de nombreuses reprises d'arrêter le « boycott » dont il s'estimait victime.

Le 6 novembre 2019, Madame V a rencontré Monsieur G , en présence de Monsieur M (conseiller en prévention aspects psychosociaux).

Monsieur G a demandé, le 7 novembre 2019, via le service juridique de la société, à pouvoir à nouveau rencontrer Madame V

Une nouvelle réunion avec Monsieur G eut lieu 12 novembre 2019, au cours de laquelle il expose avoir demandé à disposer d'une copie du dossier remis par Madame W , mais que ceci lui fut refusé, tout en lui précisant que ce dossier contenait des échanges de chats et d'e-mails entre les deux protagonistes, dont il avait nécessairement connaissance.

¹ Procédure permettant de dénoncer des faits de harcèlement, mais également, des conflits d'intérêts, des fraudes, la falsification de rapports financiers, etc...(v.la brochure en pièce 2 du dossier de la société).

² Ces e-mails sont déposés en pièce 3 du dossier de la société. Une grande partie de ces e-mails est reprise en pages 2 à 7 des conclusions de synthèse de la société, auxquels la cour se réfère.

³ Déposés en pièce 25 du dossier de Monsieur G



14. Par lettre recommandée du 14 novembre 2019, la société a notifié à Monsieur G un congé pour motif grave, ainsi libellé :

« Je me réfère à notre entretien de ce jour, au cours duquel nous vous avons informé qu'à dater d'aujourd'hui nous mettons un terme à votre contrat de travail pour motif grave. Votre contrat de travail prend donc fin immédiatement.

Conformément aux dispositions légales applicables, vous trouverez ci-dessous une liste des motifs de votre licenciement.

Le 21 octobre 2019, Mme W a informé Mme G, Deputy Site HR Manager, de son intention de déposer une plainte contre vous auprès du service Legal & Compliance dans le cadre de la procédure « Speak Up » de la Société pour harcèlement au travail. Le 24 octobre 2019, Mme W a ensuite eu une réunion avec Mme V, Compliance Officer EMEA, en présence de Mme S (Human Resources), au cours de laquelle elle a expliqué les faits suivants :

- *en mars 2014, elle a mis fin à la relation romantique qui vous liait tous deux depuis début 2010 ;*
- *depuis l'été 2014, vous avez fait preuve à son égard d'actes répétés d'agression et de menaces verbales et écrites (par mail, par sms, par chat) ;*
- *depuis mars 2014, vous collaborez régulièrement sur des dossiers professionnels mais votre collaboration a presque toujours été conditionnelle à un comportement « accommodant » de sa part : en effet, selon elle, le fait qu'elle débloque son numéro de gsm, vous donne accès à la messagerie instantanée, étaient des conditions pour que vous travailliez avec elle ;*
- *vers le printemps 2017, elle a bloqué votre numéro de portable ainsi que votre adresse e-mail (dans le cadre d'un programme de chat interne) et vous l'avez malgré cela harcelée à plusieurs reprises et demandé de mettre fin à ce « blocage » (voir, entre autres, les e-mails des 6 février 2017, 22 février 2017 et 31 mai 2017) ;*
- *vous l'aviez suivie à plusieurs reprises lorsqu'elle a quitté les locaux de l'entreprise et vous l'avez même attendue au club sportif de sa fille.*

Mme W a également envoyé à l'occasion de cet entretien du 24 octobre un dossier contenant la retranscription d'un grand nombre de courriels entre elle et vous sur une période allant de 2014 à 2019 et que nous joignons pour référence en annexe. Ces éléments démontrent que :

- *depuis que Mme W a mis fin à votre relation romantique en mars 2014, vous avez persisté à la harceler, l'insulter, et même la menacer,*
- *vous avez communiqué avec Mme W par l'intermédiaire de votre adresse e-mail professionnelle et une grande partie des faits se sont produits pendant les heures de travail,*
- *malgré les demandes sans équivoque de Mme W de ne plus avoir aucune forme de contact avec vous en dehors d'un contexte professionnel, vous avez continué à la harceler.*

En raison de l'absence de plusieurs personnes, dont vous-même, durant les vacances d'automne, vous avez été invité à participer à un entretien qui a eu lieu le 6 novembre 2019 avec Mme V et en présence, avec votre accord, de Mr M (conseiller en prévention des risques psychosociaux). Durant cet entretien du 6 novembre, vous avez été informé des faits qui vous étaient reprochés. Au



cours de cette entrevue, vous avez reconnu avoir envoyé pendant des années à Mme W un grand nombre de courriels. A la fin de l'entretien, vous avez reconnu que ces derniers allaient effectivement au-delà de la nature professionnelle.

Le 12 novembre 2019, vous avez eu un deuxième entretien avec Mme V au cours duquel vous lui avez notamment posé un certain nombre de questions dans le cadre de son enquête.

Le même jour, une réunion s'est tenue entre Legal & Compliance (Mme de P General Counsel et Mme V EMEA Compliance Officer), le conseiller en prévention des risques psychosociaux (M. M.), et les responsables Ressources Humaines, (Mr Ma Benelux HR Manager IRQ Belgium, Mme F Benelux Sites HR Manager, et Mme G Deputy Site HR Manager) pour discuter des résultats de l'enquête interne et de la suite à y donner. Il a alors été décidé d'en informer vos supérieurs hiérarchiques.

Le 13 novembre 2019 à 18h30, la situation a été discutée avec votre hiérarchie (Mr L SBS General Manager, Mme F Digital & Information Technologies Manager, B IS Partnership Manager et Mr Mo SBS HR and Transformation Manager). Lors de cette réunion, il a été décidé que votre comportement relève de faits graves et inacceptables constitutifs de harcèlement et qu'il n'y avait pas d'autre option que de résilier votre contrat de travail pour faute grave.

En effet, sur base de l'enquête interne réalisée entre le 24 octobre 2019 et le 12 novembre 2019, les entretiens tenus et les preuves rassemblées, nous avons conclu que vous avez eu envers Mme W un comportement inadéquat répété et sur une longue période de temps, qui constitue du harcèlement au sens de la loi relative au bien-être des travailleurs et de notre règlement de travail. Il existe une politique claire au sein de la Société, rappelée également dans notre Code de Conduite, contre de tels comportements inadéquats.

Je vous confirme donc par la présente que Solvay met un terme à votre contrat de travail pour motif grave avec effet à compter d'aujourd'hui. Vous recevrez le pécule de vacances de départ ainsi que les documents sociaux. Nous vous demandons de restituer immédiatement et en bon état tous les biens de la Société. (...) »

15. Par courrier de son ancien conseil du 27 novembre 2019, Monsieur G a contesté la régularité et le fondement de ce congé, et a par ailleurs demandé la récupération, puis l'effacement de ses données personnelles se trouvant dans les systèmes informatiques de stockage de la société.

Le conseil de la société répondit par un courrier du 16 décembre 2019, estimant que les conditions du droit à la portabilité des données au sens de l'article 20 du RGPD n'étaient pas établies⁴ et qu'en outre le traitement de ses données par la société était basé sur ses intérêts légitimes à se défendre des demandes de Monsieur G .

16. Par une lettre du 16 janvier 2020, le conseil de la société fit état de ce que Monsieur G s'était connecté au réseau informatique à quatre reprises depuis son licenciement et avait téléchargé plusieurs fichiers, dont la liste était dressée, ce à quoi Monsieur G répondit par la voie de son précédent conseil qu'il avait seulement

⁴ L'invitant notamment à « *identifie(r) les données qu'il a lui-même fournies à Solvay, dans un format structuré, dont le traitement est fondé sur son consentement ou sur l'exécution de son contrat de travail (...) »*.



voulu conservé les documents ou fichiers qu'il avait constitués lui-même au cours de l'exécution de son contrat de travail. Après un échange de correspondance, Monsieur G restitua divers documents emportés et un CD contenant les fichiers téléchargés, en date du 3 février 2020, et s'engagea par un écrit, à respecter diverses obligations en matière de confidentialité.

17. Par citation du 17 février 2020, Monsieur G a introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.
18. Par lettre du 23 juin 2020, le conseil de Monsieur G a réclamé la communication de diverses pièces, ainsi que la production de tous les mails échangés entre Madame W et lui-même, le « folder » personnel « my documents » et le contenu du folder « my drive » ; le conseil de la société communiqua certains documents et renvoya à son dossier de pièces pour les autres, faisant savoir qu'en ce qui concernait les autres demandes, tous les e-mails entre les intéressés qu'elle avait reçus, avaient été déposés, et qu'au surplus, la boîte « Outlook » de Monsieur G avait été supprimée depuis lors.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

Remarque préalable

19. La cour précise qu'elle écarte les pièces communiquées par l'auditorat du travail de Bruxelles, la veille de l'audience de plaidoiries, relatives aux plaintes pénales formées tant par Madame W que par Monsieur G - sauf en ce qu'elles précisent que ledit volet pénal est clôturé (sans renvoi d'aucun des protagonistes devant le tribunal correctionnel) - et ce, à tout le moins, en raison du fait que ces pièces n'ont pas été débattues par les parties en termes de conclusions.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

20. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.



A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé - ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal - de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui⁵.

Ce principe ne doit pas conduire à un excès de formalisme, pourvu que le destinataire du congé sache clairement ce qui lui est reproché.

La notification peut être complétée par un renvoi à d'autres éléments, pour autant que l'ensemble de ceux-ci puissent permettre d'apprécier, avec précision, les motifs du congé.⁶ Des faits non mentionnés dans la lettre de rupture peuvent aussi être pris en considération, s'ils sont de nature à éclairer le juge quant à la gravité du motif allégué⁷.

⁵ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

⁶ Cass., 26 octobre 2009, Arr.Cass. 2009, p. 2486.

⁷ V. notamment : Cass., 21 mai 1990, J.T.T. 1990, p. 435.



- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable⁸.

Il ne peut être exigé, sans violer l'article 35 précité, que l'entreprise soit organisée de telle sorte que la personne ayant le pouvoir de licencier soit informée des faits dans un certain délai⁹.

De même est illégale la décision qui considérerait comme tardive la notification d'un motif grave, au motif que la personne ayant le pouvoir de licencier, aurait eu la possibilité de prendre connaissance des faits reprochés plus de trois jours avant le licenciement¹⁰ ou « *aurait dû et pu se rendre compte, avant la date du licenciement, du fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave* »¹¹.

La Cour de cassation précise par ailleurs que : « (...) *quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.* »¹².

- Lorsque le juge considère que l'auteur du congé prouve qu'il n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours¹³.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie. Le motif grave ne doit pas, nécessairement, avoir causé un préjudice à l'employeur¹⁴.

⁸ V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p. 848.

⁹ Cass., 13 mai 1991, R.W. 1991-1992, 406 ; Cass. 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149

¹⁰ Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 390

¹¹ Cass., 28 février 1994, J.T.T. 1994, p. 286

¹² Cass., 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, p. 500

¹³ Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418

¹⁴ Cass., 6 mars 1995, J.T.T. 1995, P.281



La faute grave constitutive de motif grave n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un employé ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁵. Il peut s'agir de faits de la vie privée si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles¹⁶.

En ce qui concerne la proportionnalité entre la faute et la sanction que constitue le congé pour motif grave, il ne peut pas être question de lier l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise, au critère, qui est étranger au motif grave, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi¹⁷.

Le contrôle de proportionnalité n'est cependant pas absent de l'appréciation du motif grave. Le juge vérifie en effet si « *la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat* »¹⁸.

21. Il convient, en premier lieu, d'examiner la question du respect du délai légal de notification du congé pour motif grave.

Monsieur G ayant lui-même sollicité une seconde entrevue avec Madame V , qui a eu lieu le 12 novembre 2019, il ne peut pas invoquer le fait qu'en lui accordant ce nouvel entretien, son employeur eût tenté, artificiellement, de postposer la prise de cours du délai de notification du congé pour motif grave jusqu'à cette date, puisque la société n'a fait, sur ce plan, qu'accéder à sa demande, lui permettant d'apporter toute précision ou élément complémentaire éventuel.

Dans ces circonstances, à supposer même, comme le soutient Monsieur G que ce second entretien n'ait apporté aucun élément nouveau de connaissance des faits qui allaient être invoqués au titre de motif grave, son employeur ne pouvait le deviner avant l'audition du 12 novembre 2019 ; cette nouvelle audition, organisée à la demande du travailleur, ne constituait pas une mesure d'instruction d'emblée inutile, mais pouvait au contraire permettre à la société de disposer de tous les éléments – y compris provenant de Monsieur G - nécessaires à asseoir sa conviction.

L'employeur de Monsieur G ne pouvait donc pas avoir acquis une connaissance certaine et suffisante des faits avant le 12 novembre 2019, en manière telle que le congé pour motif grave, notifié le 14 novembre 2019, l'a été endéans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits.

¹⁵ Cass., 26 juin 2006, J.T.T. 2006, p. 404

¹⁶ Cass., 9 mars 1987, J.T.T. 1987, p.128

¹⁷ Cass., 6 juin 2016, n° de rôle : S.15.0067.F/11, publié sur www.juridat.be

¹⁸ C.T. Bruxelles, 2^e ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142



En outre, il n'est pas contesté que la personne ayant le pouvoir de licencier était, au sein de la société, Monsieur MA

Or, Monsieur MA n'ayant participé à aucun des entretiens qui ont eu lieu entre le 21 octobre 2019 et le 12 novembre 2019, et à défaut du moindre élément de nature à établir qu'il eût acquis une connaissance (*a fortiori* suffisante) des faits avant le 12 novembre 2019, le congé pour motif grave n'est, pour ce motif également, pas tardif¹⁹.

Pour le surplus, la cour précise que :

- Le délai écoulé entre le jour auquel Madame W s'est plainte (le 21 octobre 2019) et la date de la notification du congé est sans incidence quant à la date à laquelle la personne ayant le pouvoir de licencier a eu une connaissance effective des faits, seul point de départ du délai légal de notification du motif grave. Ce délai, compte tenu des diverses auditions et de la survenance de jours de congé dans l'intervalle, ne peut pas, en l'espèce, être considéré comme anormalement long.
- De même, la connaissance (partielle) des faits que pouvaient avoir eu d'autres travailleurs au sein de la société au cours des années précédentes (dont la personne ayant mené des tentatives de conciliation entre Madame W et Monsieur G), pas plus que les dates auxquelles les messages litigieux ont été envoyés, n'impliquent en soi que la personne ayant le pouvoir de licencier en ait eu connaissance à une date antérieure de plus de trois jours ouvrables à celle de la notification du congé.

Par conséquent, la cour estime que la société a respecté le délai légal de notification du motif grave.

22. La cour considère que la lettre de congé pour motif grave est suffisamment précise²⁰.

En effet, même si le premier motif invoqué, à savoir les « *actes répétés d'agression et de menaces verbales et écrites (par mail, par sms, par chat)* » constituant un « *comportement inadéquat sur une longue période de temps* » ne sont pas, en tant que tels, davantage détaillés, les extraits d'échanges d'e-mails via les adresses professionnelles de Monsieur G et de Madame W annexés audit courrier, permettent d'en déterminer le (type de) contenu et de les situer dans le

¹⁹ Et ce, indépendamment de la question de savoir si la société établit ou non à suffisance la tenue d'une réunion à laquelle a participé Monsieur MA le 12 novembre 2019.

²⁰ La cour rappelle, pour autant que de besoin, que cette question est indépendante de celle qui a trait à la réalité et à la gravité des faits reprochés (examinée ci-après).



temps (étant tous datés), en manière telle que Monsieur G ne pouvait ignorer ce qui lui était reproché à ce titre.

Les trois autres motifs sont, par leur seul libellé, précis, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

23. Monsieur G estime que les éléments de preuves (e-mails et autres messages) avancés par la société à l'appui du motif grave invoqué, devraient être écartés et que le motif invoqué, en ce qu'il se fonde sur pareils éléments, ne pourrait dès lors pas être établi.

Monsieur G invoque le fait que ces éléments de preuve auraient été recueillis en violation de plusieurs normes, dont l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 22 de la Constitution et des instruments de droit interne (dont la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques et la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau).

La cour ne partage pas le point de vue de Monsieur G à cet égard, et estime que les e-mails sur lesquels se fonde le licenciement pour motif grave ne doivent pas être écartés, pour les motifs exposés ci-après.

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, dont la violation est sanctionnée pénalement²¹ exclut notamment, sauf accord de toutes les personnes concernées, en principe, et même lorsque la transmission est achevée²², la prise de connaissance intentionnelle de l'existence d'un e-mail²³. Or, en l'espèce, la société n'a pas pris connaissance intentionnellement des e-mails litigieux : la société n'a en effet entrepris aucune démarche à cet égard, mais s'est uniquement vu remettre une copie ou des extraits de ces e-mails, par une de ses employées, à l'appui d'une plainte se référant à des faits de harcèlement. Cette disposition légale n'est dès lors pas applicable ici.

La convention collective de travail n° 81 porte sur les conditions dans lesquelles peuvent être mis en œuvre les systèmes de contrôle des données de communication électroniques en réseau²⁴ : dans le cas présent, telle n'est pas la question, puisque la prise de connaissance des e-mails litigieux ne résulte d'aucun système de contrôle mis en place par l'employeur, mais, comme dit ci-avant, de ce que la destinataire des e-

²¹ Cfr. l'article 145 de la loi.

²² R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu de travail, *Le droit du travail à l'ère du numérique, les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2011, ?

²³ sauf les exceptions prévues de manière limitative par l'article 125 de la loi du 13 juin 2005

²⁴ Voy. notamment les articles 7 et s. de la C.C.T. n° 81.



mails lui en a remis des copies. La C.C.T. n° 81 ne trouve dès lors pas davantage à s'appliquer en l'espèce.

A supposer que la prise de connaissance et l'usage des e-mails litigieux dans les conditions susvisées constituent une ingérence dans la vie privée de l'intéressé, au sens de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme, celle-ci serait justifiée, car elle répondrait alors au principe de légalité, de finalité et de proportionnalité : dès lors que les e-mails litigieux étaient dénoncés au titre de faits de harcèlement, la société ne pouvait pas les écarter, en raison principalement des obligations légales qui pèsent sur elle²⁵ ; en prenant les mesures adéquates face à ce type d'agissements, la société respectait le principe de finalité de la loi du 4 août 1996, faisant ainsi une juste balance des intérêts en présence (le droit au respect de la vie privée au travail de l'auteur des e-mails et le droit de la destinataire de ces e-mails de bénéficier de mesures visant à ce que les actes de harcèlement dénoncés, cessent).

Dans ces circonstances, Monsieur G pouvait également raisonnablement s'attendre à ce que de tels e-mails, adressés à l'une de ses collègues de travail, au départ de son adresse professionnelle et principalement durant les heures de travail, soient susceptibles d'être connus de son employeur, ne fut-ce que, comme en l'espèce, par la dénonciation de la travailleuse qui en était la destinataire.

En toute hypothèse, comme l'a rappelé récemment la cour de cassation, « *sauf disposition contraire expressément prévue par la loi, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement en matière civile ne peut être écartée que si son obtention entache sa fiabilité ou si elle compromet le droit à un procès équitable* »²⁶, ou encore en cas de non-respect de certaines conditions de formes prescrites à peine de nullité.

Or, les écrits litigieux émanent de Monsieur G , qui n'en a jamais contesté ni la paternité ni le contenu, et ces preuves ont été portés à la connaissance de la société par le biais des copies remises par son destinataire : ceci n'entache, dès lors, nullement leur fiabilité ; l'obtention même de ces preuves n'entache pas le droit à un procès équitable²⁷, Monsieur G ayant pu se défendre équitablement, tant en première instance qu'en appel, dans le cadre de procédures contradictoires, et faire valoir son point de vue à l'égard de l'ensemble des e-mails communiqués avant et durant la procédure judiciaire ; enfin, aucune des normes citées par Monsieur G ne prévoit de sanction de nullité en cas de non-respect des formalités qu'elles imposent.

²⁵ Conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

²⁶ Cass., 14 juin 2021, www.iuportal.be

²⁷ Le fait que Monsieur G eût voulu disposer, de son côté, de la copie d'autres e-mails ou d'autres supports informatiques, est une question distincte.



24. Les arguments soulevés par Monsieur G à titre de « violation du principe de loyauté » - qui sont invoqués à l'appui d'une demande distincte – ne permettent pas davantage d'écarter les éléments de preuve recueillis par la société. Le fait que Monsieur G n'ait pas, après son licenciement, pu avoir accès à l'ensemble de ses e-mails liés à son adresse professionnelle, ne décrédibilisent nullement les e-mails litigieux (v. point 27, ci-après).
25. La cour estime que deux des motifs invoqués ne sont dans leur matérialité, pas établis à suffisance :
- Le grief de ne collaborer professionnellement avec Madame W qu'à la condition que cette dernière ait un comportement « accommodant », à savoir, « selon elle », qu'elle « débloque » son numéro de GMS et sa messagerie constitue essentiellement le point de vue de Madame W elle-même, et non un fait ; un tel blocage, même s'il pouvait légitimement s'expliquer (*cf* ci-après), n'implique pas, nécessairement, que Monsieur G n'ait accepté de collaborer professionnellement que moyennant un « déblocage » de ces moyens de communication.
 - Le grief d'avoir suivi à plusieurs reprises Madame W en dehors des locaux de l'entreprise et de l'avoir « même attendue au club sportif de sa fille » n'est étayé par aucune pièce; l'explication donnée par Monsieur G, à savoir que Madame W ait à une époque inscrit sa fille dans le club déjà fréquenté par Monsieur G n'est pas contestée et peut, en toute hypothèse, expliquer des rencontres sur place.
26. Par ailleurs, la cour estime qu'au vu des éléments auxquels elle peut avoir égard, le grief d'un harcèlement sexuel au travail²⁸ commis par Monsieur G à l'égard de Madame W n'est pas établi. La cour relève qu'un tel comportement spécifique n'est pas visé par la lettre de rupture du contrat de travail pour motif grave et ne pourrait dès lors pas, comme tel, être retenu ; en toute hypothèse, un harcèlement de ce type ne pourrait se déduire, à l'estime de la cour, que des seuls envois d'e-mails intitulés « 50 nuances d'AL » : or, il n'est pas démontré, à ce stade, que Monsieur G en fut l'auteur, ni que ces messages furent envoyés au cours de l'exécution du travail (ne provenant en tout cas pas de l'adresse e-mail professionnelle de l'intéressé).

²⁸ L'article 32 ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le harcèlement sexuel comme étant « *tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».



27. La cour estime, par contre, que le grief d'un harcèlement moral au travail²⁹ commis par Monsieur G à l'égard de Madame W , est établi.

La cour se réfère notamment, aux e-mails repris aux pages 26 à 32³⁰ du jugement *a quo*, dont il ressort que Monsieur G a, à de très nombreuses reprises au cours de l'exécution du travail, durant cinq ans (entre 2014 et 2019)³¹, y compris après que Madame W lui ait (plusieurs fois) demandé de cesser, tenu des propos, qui avaient à tout le moins pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychique de Madame W et créait autour d'elle un environnement hostile. Les propos de Monsieur G sont une inlassable répétition de regrets, mais aussi de reproches, souvent exprimés sur un ton agressif, quant à leur passé intime, et quant à l'attitude actuelle de Madame W à son égard, sollicitant constamment de sa part qu'ils règlent «de manière privée» ce qu'il estimait être un problème d'ordre privé, alors qu'elle souhaitait s'en tenir au seul aspect professionnel de leur relation ; à diverses reprises, les propos de l'intéressé ont été teintés de menaces³² et, de manière récurrente, Monsieur G se livrait à des allusions quant à sa vie familiale actuelle.

Il s'agit d'un ensemble abusif de propos, indépendamment du nombre exact de messages (y compris « par année »).

Les propos écrits de Monsieur G avaient un caractère unilatéral, et ce même si l'ensemble des messages en provenance de Madame W ne sont pas versés au dossier. Il ressort en effet des messages auxquels la cour peut avoir égard que l'intéressé, s'il se plaint sans cesse d'un « boycott » ou d'un « blocage » de la part de Madame W feint d'en oublier la cause, à savoir la lassitude de cette dernière face aux messages qu'elle recevait de Monsieur G , et sa volonté de se protéger. En outre, si les demandes de « déblocage » de la part de Monsieur G peuvent paraître légitimes sur le plan professionnel, de telles demandes allaient au-delà de ce qui était nécessaire sur ce plan, comportant toujours une volonté de sa part de revenir par la même occasion sur un terrain non professionnel.

²⁹ L'article 32 ter, 2° de la loi du 4 août 1996 définit le harcèlement moral comme étant un :
« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux (...) ».

³⁰ À l'exclusion des e-mails intitulés « 50 nuances d'AL ».

³¹ S'agissant précisément d'un flux quasi ininterrompu de messages depuis l'année 2014, il n'y a pas lieu d'écarter de l'appréciation du motif grave, une partie de ces messages qui seraient « anciens ».

³² Tels que : « je me vengerai », « je n'ai jamais eu autant envie de gifler une femme », « parfois ces gifles m'énervent et appellent, à leur tour, la vengeance sur la vengeance », « la tentation était grande hier et aujourd'hui encore, de te faire du mal. (...) »



Ni la circonstance que Monsieur G ait souffert de la situation telle qu'elle se présentait après la fin de cette relation amoureuse – ce que la cour ne remet pas en cause - ni les intentions qui sous-tendaient, selon l'intéressé, ses messages, ni encore les demandes d'aides d'ordre professionnel (le cas échéant, opportunistes) de Madame W, ne remettent pas en cause l'existence, en l'espèce, des éléments retenus par la cour, qui correspondent à la définition légale du harcèlement moral.

A titre surabondant, la cour estime que, même si la qualification de harcèlement moral n'était pas retenue, les faits susvisés, commis à l'encontre d'une autre travailleuse au cours de l'exécution du contrat de travail sont en toute hypothèse, par leur caractère totalement inadéquat et répété, d'une gravité telle qu'ils justifiaient un licenciement pour motif grave.

28. Ces faits ont donc rompu de manière immédiate et définitive la confiance que la société avait en Monsieur G. Il en est d'autant plus ainsi qu'il ne ressort d'aucun élément que Monsieur G ait pris conscience de la nature de ses agissements ni n'ait fait mine de vouloir s'en abstenir.

Ni l'ancienneté, ni les compétences professionnelles de Monsieur G ne sont de nature à atténuer la gravité de tels manquements.

29. La demande ayant pour objet la condamnation de la société au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors non fondée.

Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

30. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

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

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

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



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

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

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

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

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

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

31. La société ayant communiqué, par la lettre de congé, les motifs concrets de son licenciement, Monsieur G ne bénéficie pas d'un renversement de la charge de la preuve des motifs de celui-ci.
32. En application des dispositions rappelées ci-dessus, il convient de vérifier si les motifs allégués à l'appui du licenciement de Monsieur G entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ces motifs sont établis, s'ils constituent la cause de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.
33. Les faits reprochés à Monsieur G relèvent de sa conduite ; le harcèlement moral dont il est l'auteur est, comme dit ci-avant, établi et a été la cause de son licenciement. Un employeur normal et raisonnable pouvait décider de licencier un employé pour un tel motif.
34. Aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc due.



Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

35. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de de celui-ci d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente³³.
- Le travailleur, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :
 - L'abus de droit invoqué ; à cet égard, le travailleur ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, mais doit établir que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal³⁴. L'examen de l'abus porte sur les circonstances qui entourent le licenciement.³⁵
 - Un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même³⁶, l'indemnité de préavis réparant forfaitairement le préjudice matériel et moral, résultant d'un licenciement.
 - Un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

36. La cour estime que Monsieur G n'établit pas l'abus de droit de licencier dont il se prévaut, et ce, pour les motifs suivants :

- La société a entendu Madame W et a pris connaissance des messages qui lui étaient remis dans le cadre de sa plainte, mais a également, à deux reprises (dont, la seconde fois, à sa demande expresse) entendu Monsieur G et s'est vu remettre les messages (« chats ») que celui-ci voulait faire valoir.

³³ Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be; Cass, 2^{ème} ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.

³⁴ C.T. Mons, 3^{ème} ch., 7 juin 2005, R.G. 18825.

³⁵ Contrairement au contrôle du motif invoqué sur pied de la CCT n° 109, qui exclut dans son commentaire de l'article 8 de ladite CCT « les circonstances du licenciement ».

³⁶ Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.



La conviction de la société quant aux faits reprochés ne s'est donc pas faite sur la base des seules affirmations orales de Madame W , ni au terme d'une enquête qui eût été diligentée uniquement « à charge » de Monsieur G .

- Dans ces circonstances, les droits de la défense de Monsieur G n'ont pas été bafoués. Pour le surplus, il n'indique pas en quoi le fait que la société n'ait pas souhaité lui communiquer le dossier remis par Madame W sans l'accord de cette dernière, ne lui eût pas permis de se défendre utilement, avant son licenciement ; le préjudice qu'il allègue de ce chef paraît d'autant moins établi que les arguments, qu'il a longuement développés dans le cadre de la procédure judiciaire, compte tenu cette fois de la connaissance qu'il avait de l'ensemble de ces messages, n'ont convaincu ni le tribunal, ni la cour. Monsieur G n'établit pas que la société eût commis une faute en ne lui délivrant pas, après son licenciement, tous les messages se trouvant sur sa propre boîte mail professionnelle, ni son préjudice de ce chef; il ne décrit en toute hypothèse pas d'éléments concrets que sa boîte e-mails aurait pu révéler, autres que ceux qu'il fait valoir dans le cadre de la procédure judiciaire et que la cour estime n'être pas de nature à justifier ses agissements.
- Les principaux griefs retenus étant établis, ils ne peuvent être considérés comme « infamants ».

De même, il ne peut pas être question de « légèreté blâmable » de la part de la société, qui n'a pas « pris fait et cause » pour Madame W mais a entendu les deux protagonistes et a examiné les pièces transmises tant par elle que par Monsieur G , avant de prendre sa décision.

- La cour, estimant que le motif grave est établi, juge nécessairement que la sanction que constitue le licenciement sans préavis ni indemnité, n'est pas disproportionnée.
- Il ne résulte strictement d'aucun élément du dossier que la société ait, par une quelconque publicité, porté atteinte à l'honorabilité de Monsieur G . Les messages de soutien qu'il présente tendent, au contraire, à souligner que ses anciens collègues ne semblent pas connaître le motif du congé.

37. En conséquence, Monsieur G n'a pas droit à des dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement.



Quant à la demande de dommages et intérêts pour « violation du droit à la vie privée »

38. Cette demande n'est pas fondée : il a été décidé ci-avant que la société n'avait violé, en l'espèce, aucune norme en matière de droit à la vie privée et n'avait, pas davantage, porté atteinte à la vie privée de Monsieur G .

Quant à la demande de prime de fin d'année

39. Monsieur G n'indique pas le fondement juridique de sa demande, ni n'articule de grief à l'encontre du jugement qui, se référant à la convention collective de travail conclue le 20 juin 2017 au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique, relevait qu'aucune prime de fin d'année n'était due en cas de licenciement pour motif grave.

Le motif grave étant admis par la cour, aucune prime de fin d'année n'est dès lors due.

Quant à la demande relative à un reclassement professionnel

40. En application de l'article 11/3 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit au reclassement professionnel « n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave ».
41. Monsieur G ayant été licencié pour un motif grave, admis par la cour, il ne pouvait pas prétendre à une procédure de reclassement professionnel : l'absence d'offre de reclassement de la part de la société n'est donc pas fautive et ne peut pas, à tout le moins pour ce motif, justifier la réclamation de dommages et intérêts à ce titre.

Quant aux dépens

42. Monsieur G étant la partie succombante, il doit payer à la société l'indemnité de procédure.

La société liquide celle-ci à son montant de base, soit 13.000 €.

La cour n'aperçoit pas de motif de s'écarter de ce montant, Monsieur G ne justifiant nullement d'une situation financière qui justifierait une diminution du montant de l'indemnité de procédure à son minimum.



La seule absence d'indemnité de préavis et l'obligation de rembourser d'éventuelles allocations de chômage ne suffit pas à décrire sa capacité financière, et ce, d'autant moins qu'il semble avoir retrouvé, depuis le mois de janvier 2020, un emploi en qualité « senior consultant » auprès d'un autre employeur.³⁷

VI. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En déboute Monsieur G ;

Confirme le dispositif du jugement ;

Condamne Monsieur G à payer à la S.A. SOLVAY les dépens de l'instance d'appel à ce jour, étant l'indemnité de procédure, liquidée à 13.000 €.

Met à charge de Monsieur G la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

, greffier

³⁷ cfr pièce 38 du dossier de la société.



Monsieur _____, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur _____, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur _____, conseiller.

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 janvier 2024, où étaient présents :

_____, conseiller,
_____, greffier,

