



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 13 mars 2024
Numéro du rôle 2020/AB/699
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 01 septembre 2020 18/4824/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'ASBL ECOLE I,
BCE 0890.181.965, 1200 BRUXELLES

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame N D, NRN
domiciliée

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

**

*

*

La procédure devant la Cour du travail

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 27 novembre 2020 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame N D déposées les 22 mars 2021, 12 juillet 2021 et 25 novembre 2021,
- les conclusions de l'Ecole i déposées les 25 mai 2021 et 13 septembre 2021,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 14 février 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

1. Les demandes originaires et le jugement dont appel

1.1. Les demandes originaires

4.

Devant le premier juge, Madame N D a sollicité qu'il soit dit pour droit que le motif de son licenciement ne constitue pas un motif grave et demandé la condamnation de l'Ecole i au paiement des sommes suivantes :

- 14.472,26 € brut, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 16.766,32 € brut, au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 500,00 € net, au titre de remboursement d'une retenue sur le salaire de mars 2018 ;
- 350,00 € brut, au titre de rémunération des jours fériés intervenus dans les 30 jours de la rupture du contrat de travail ;
- 1.035,62 € brut, au titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- 1,00 € provisionnel, au titre de remboursement des frais et en réparation des dommages causés par le comportement de l'employeur.

Madame N D demandait aussi la condamnation de l'Ecole i à rectifier les documents sociaux.

5.

Par voie de conclusions déposées le 28 janvier 2019, l'Ecole i a formulé une demande reconventionnelle par laquelle elle sollicite la condamnation de Madame N D au paiement de la somme de 90.000,00 € au titre de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 4 du contrat de travail.

1.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 1^{er} septembre 2020, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande principale recevable et fondée dans la mesure précisée ci-après.

Le Tribunal a dit pour droit que le motif du licenciement intervenu le 19 avril 2018 ne constitue pas un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et a condamné l'ASBL Ecole i à payer à Madame N D les sommes de :

- 14.472,26 € brut, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts ;
- 500,00 € net, au titre de remboursement de la retenue effectuée sur la rémunération du mois de mars 2018, à majorer des intérêts ;
- 350,00 € brut, au titre de rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours du licenciement, à majorer des intérêts ;
- 1.035,62 € brut, au titre de prime de fin d'année pour 2018 prorata temporis, à majorer des intérêts.

Le Tribunal a également condamné l'ASBL Ecole i à délivrer les documents sociaux afférents aux sommes indiquées ci-avant.

Il a débouté Madame N D du surplus de sa demande.

Quant à la demande reconventionnelle, le Tribunal a déclaré celle-ci recevable, mais non fondée.

Quant aux dépens, le Tribunal a condamné l'ASBL Ecole i au paiement des dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.200,00 €, représentant la moitié de l'indemnité de procédure, et à 20,00 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

2. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel déposée le 17 août 2020, l'ASBL Ecole i demande la réformation intégrale du jugement intervenu et formule les demandes suivantes :

« Concernant la demande principale

La déclarer recevable et :

- *A titre principal, entièrement non fondée ;*
- *A titre subsidiaire, limiter le montant de l'éventuelle indemnité de rupture à un montant de 5.917,52 € bruts ;*

Concernant la demande reconventionnelle

La déclarer recevable et :

- *A titre principal, entièrement fondée, en conséquence condamner Madame D à payer un montant de 90.000 € au titre de dédommagement forfaitaire contractuel ;*
- *A titre subsidiaire, condamner Madame D au paiement d'un dédommagement forfaitaire modalisé conformément aux règles en vigueur ;*

En toute hypothèse

Condamner Madame D aux dépens des deux instances, y compris les deux indemnités de procédure liquidées comme suit : Première instance = 2.400 € ; Appel = 1.320 € ».

Ces demandes sont formulées de façon identique au terme des conclusions de synthèse d'appel déposées par l'ASBL Ecole i.

8.

Madame N D sollicite la confirmation du jugement dont appel sauf pour ce qui concerne le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Elle formule un appel incident sur ce point et sollicite la condamnation de l'ASBL Ecole i au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable fixée « à ce stade à la somme provisionnelle » de 16.766,32 € bruts.

Madame N D demande également la condamnation de l'ASBL Ecole i aux intérêts et aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à deux fois 2.600 €.

3. Les faits

9.

L'Ecole i est une école internationale privée reconnue par l'organisation internationale IB (Baccalauréat international).

Madame N D est entrée au service de l'Ecole i le 1^{er} août 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 15 mai 2017. Elle a été engagée en qualité de « *Principal, Coordinatrice du Diplôme international et professeur* »¹.

Dans le cadre des négociations précontractuelles qui ont eu lieu entre les parties, il a été précisé que la fonction de « *principal* » est une fonction de sous-directeur².

10.

Les parties exposent que les relations de travail se sont dégradées de sorte que, le 7 mars 2018, Madame N D aurait informé verbalement son employeur de sa décision de démissionner. Aucun écrit notifiant la démission ne semble avoir été remis à cette date.

Par mail du 7 mars 2018, Monsieur D G, administrateur délégué et directeur de l'Ecole i, écrit à Madame N D :

« N

Ce matin tu es venue me annoncer ta décision de partir, peux-tu ne pas communiquer cela ni aux professeurs ni aux élèves

Merci ».

Par retour de mail, Madame N D écrit :

« *What is this about ????* »

ce à quoi Monsieur D G répond immédiatement :

« *oui, inutile d'annoncer ton départ aux autres cela se fera au bon moment* »³.

Par mail du 10 mars 2018, Madame N D écrit à l'ensemble des professeurs de l'Ecole i en annonçant qu'elle a remis sa démission le mercredi précédent et qu'elle a accepté un nouvel emploi au Qatar⁴. Monsieur D G réagit dans les 5 minutes en écrivant : « *Incredible ! Je t'avais demandé de ne rien dire !!* » , ce à quoi Madame N D répond dans les 3 minutes qu'il y avait des rumeurs et que tout le monde était au courant⁵. Monsieur D G répond dans la

¹ Pièce 1 du dossier de l'Ecole i et pièce 7 du dossier de Mme D.

² Pièce 4bis du dossier de Mme D.

³ Pièce 11 du dossier de l'Ecole i.

⁴ Pièce 13 du dossier de l'Ecole i et pièce 8 du dossier de Mme D.

⁵ Pièce 12 du dossier de l'Ecole i.

minute suivante : *« Je peux savoir qui ? Et même au moins une fois tu aurais du me écouter. De plus on dit pas cela par mail »*⁶.

Par mail du 13 mars 2018, Madame N D remet sa démission pour la fin de l'année scolaire, soit le 31 juillet 2018⁷.

11.

Le 10 avril 2018, Madame N D s'est inquiétée auprès de Monsieur D G d'une retenue de 500 € effectuée sur son salaire du mois de mars 2018. Elle signale également avoir reçu plus de 600 € d'amendes pour des parkings et demande comment cela sera pris en charge⁸.

Monsieur D G répond le jour même :

*« je te remercie pour ton mail. Nous discuterons de tout ce qui est financier dès lundi prochain. Concernant le paiement de tes amendes, ce n'est pas prévu que l'école paye cela. (...) »*⁹.

Quelques heures plus tard dans la même journée, Monsieur D G écrit :

« Bonjour N

ne t'inquiète pas, ce qui devra être payé le sera. Réponds d'abord à ma question : est-ce que l'école doit payer tes jours d'absence lorsque tu pars à l'étranger pour donner des formations (ou des visites pour CIS) qui n'ont rien à voir avec ton travail à l'EIM, même celles qui n'étaient pas prévues initialement ? même chose lorsque tu t'absentes les demi journées pour les réunions à l'ISB pour tes enfants alors que je n'avais pas donné mon accord ?

sans compter que tu ne fais jamais 8h par jour, mais bon ça c'est encore autre chose

Concernant les DP, je reste encore étonné que tu inverses les situations. C'est ton job d'être ici avec eux, pas moi. Tu le savais dès le départ qu'il fallait leur donner du support.

Mais tout cela nous en discuterons à un autre moment. Je te demande, et cela pour la dernière fois, d'arrêter de m'accuser d'une mauvaise gestion et d'une mauvaise communication alors que c'est ton job de veiller au bon déroulement du cursus scolaire des DP. Je n'ai plus envie d'en discuter pour le moment.

⁶ Pièce 12bis du dossier de l'Ecole i.

⁷ Pièce 9 du dossier de Mme D.

⁸ Pièce 21 du dossier de l'Ecole i.

⁹ Pièce 21 du dossier de l'Ecole i.

Comme je te l'ai dis à plusieurs reprises, il est important pour les élèves et les professeurs que nous soyons professionnels jusqu'à la fin de l'année, il est donc inutile d'écrire comme tu le fais.

Je te remercie d'avance de me répondre par rapport à mes questions ci-dessus.

Excellente journée »¹⁰.

Le 16 avril 2018 à 12h36, Monsieur D G adresse le mail suivant à Madame N D :

« N

La semaine passée tu m'avais écrit pour savoir les raisons d'une diminution de salaire. Je t'avais expliqué que l'école ne paye pas les jours d'absence lorsque tu vas travailler pour un autre organisme.

Aujourd'hui tu es venue uniquement pour reprendre toutes tes affaires et exiger que le paiement de tes jours d'absence soit fait aujourd'hui. Tu as vidé tout ton bureau et tu es entrée dans la classe de math pour prendre des livres.

Je t'ai demandé à plusieurs reprises de prendre le temps de discuter mais tu as refusé !

Dès le début, je n'ai jamais interdit que tu ailles travailler pour l'IBEN ou le CIS. J'ai même accordé tes départs qui n'étaient pas prévus dans ton calendrier. Un des ces séjour Qatar t'a permis également de trouver un autre job, vu qu'on t'a proposé d'aller y travailler, raison pour laquelle tu as remis tes démissions.

Cependant tu dois aussi comprendre que l'école ne peut pas te payer alors que tu vas travailler pour un autre organisme (qui te rémunère sûrement !).

A cela s'ajoute également toutes les demi journées où tu t'es absentée pour tes réunions à l'ISB, alors que je n'étais pas d'accord.

Je ne compte même pas que depuis le mois de novembre tu viens à l'école vers 9h30 et tu repars à 16h (malgré mes divers avertissements oraux et par mail), et que la 2ème semaine de Pâques tu devais être à l'école pour encadrer les DP2 mais tu es partie en congé !

Sur tes 20 jours d'absence, on en a payé au moins la moitié !

Je comprends très bien que ta seule demande est financière (vu tes mails de la semaine passée et tout ce que tu m'as dit ce matin : « tu mets les 500 € sur la table

¹⁰ Pièce 20 du dossier de l'Ecole i.

tout de suite sinon je ne discute pas »). Je te propose qu'on en discute demain et si c'est la seule condition pour que tu reviennes, l'école te paiera la différence.

Je pense encore une fois faire un pas vers toi, c'est toi qui prend la décision.

Cordialement

D »¹¹.

Le 16 avril 2018 à 13h18, Madame N D adresse le mail suivant à l'ensemble des professeurs de l'Ecole i :

« Dear all,

I am sorry I could not see you all and say hi. Unfortunately, I had to go to see a doctor this morning, I am not well since I learned that D deducted around 500 euros from my salary without any explanation and that for me is unacceptable.

The whole holiday I was up and down thinking of how can someone do such things in 2018... My lawyer will deal with the case and I hope it will never happen again to anyone in the future.

It is not about the amount it is about the principle.

Best wishes

N »¹²,

ce qui signifie :

« Chers tous,

Je suis désolé que je n'ai pas pu vous voir tous et dire bonjour. Malheureusement j'ai dû aller voir un docteur ce matin. Je ne vais pas bien depuis que j'ai appris que D avait déduit environ 500 euros de mon salaire sans aucune explication et ceci n'est pas acceptable pour moi.

¹¹ Pièce 14 du dossier de l'Ecole i et pièce 13 du dossier de Mme D.

¹² Pièce 19 du dossier de l'Ecole i.

Toutes les vacances je me suis demandé comment quelqu'un pouvait faire des choses pareils en 2018... Mon avocat va régler cette affaire et j'espère que cela n'arrivera plus jamais à personne dans le futur.

Ce n'est pas pour le montant, mais pour le principe.

*Bien à vous,
N »¹³.*

12.

Par lettre recommandée du 19 avril 2018, l'Ecole i notifie à Madame N D son licenciement pour motif grave :

« Chère Madame,

Par la présente j'ai le regret de rompre votre contrat de travail, pour motif grave, avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

1. Pour rappel vous avez débuté votre occupation à temps plein au service de l'ASBL le 1^{er} août 2017.

Votre fonction était celle de directrice de l'école gérée par l'ASBL. Vous êtes également professeur de mathématiques et coordinatrice pour l'école gérée par l'ASBL du programme du diplôme mis en place par l'Internationale Baccalaureate, organisation internationale dont fait partie notre école.

Compte tenu de notre relativement petite structure une grande confiance et une importante autonomie vous ont été confiées dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail.

Vos nombreux retards au travail et vos départs anticipés n'ont été que rarement soulignés.

Par ailleurs, il vous a été permis d'exercer, durant votre temps de travail, d'autres activités extérieures à notre école et notamment la dispense de donner des formations à l'étranger.

2. Cependant, au début de l'année 2018, il est apparu que vous n'aviez pas fait le nécessaire afin que les enseignements prodigués par notre école soient pleinement reconnus, et dans les temps, au regard des critères de l'International Baccalaureate. Ceci a causé une grande urgence vis-à-vis dans la remise des travaux de nos élèves.

¹³ Traduction telle qu'elle figure dans la lettre de licenciement pour motif grave produite en pièce 15 du dossier de chacune des parties.

Il est par ailleurs apparu que vous en maîtrisiez en fait pas les standards requis par l'International Baccalaureate.

Face notamment à ce constat, vous avez le 13 mars 2018 adressé un e-mail par lequel vous avez confirmé votre décision de démissionner de votre poste avec effet au 31 juillet 2018. Démission qui a été acceptée par l'ASBL lors d'entretiens subséquents. Lors de ceux-ci il vous avait été demandé de ne pas informer immédiatement les autres professeurs, ce que vous avez tout de même fait, ce qui a créé une certaine panique au sein du corps professoral.

Entre le mois de septembre 2017 et mars 2018, vous vous êtes par ailleurs absentée de l'école pendant 13 jours pour notamment exercer une activité complémentaire à vos fonctions pour l'ASBL. Cette absence n'a pas été remise en cause.

Toutefois, compte tenu du fait que ces absences ne rentraient pas dans votre champ contractuel, elles ont été comptabilisées comme absences autorisées mais non payées.

3. Face à vos interrogations concernant cette diminution légitime salariale, l'administrateur délégué vous a expliqué dans le courant de la semaine du 13 avril que l'ASBL ne paie pas de rémunération pour les jours consacrés à des activités externes à l'école.

Votre réaction à ces explications a été de venir reprendre vos affaires ce lundi 16 avril 2018, sans souhaiter discuter de la situation. Votre position pouvait être résumée comme suit : « d'abord payer, puis discuter... ».

Suite à votre départ, l'administrateur délégué de l'ASBL vous a adressé un e-mail (le 16 avril à 12h36) précisant qu'il estimait ne pas devoir payer les 7 jours d'absences visées ci-avant, mais que si cela constituait un préalable à votre retour, le montant correspondant pourrait être versé après en avoir discuté.

Votre réponse, envoyée le 16 avril à 13h, a été de lui adresser un certificat médical et de lui indiquer que votre avocat avait déjà été contacté à ce propos...

Plus grave encore, le 16 avril à 13h18 soit après l'envoi de l'e-mail conciliant de l'administrateur délégué de l'ASBL, vous avez adressé l'e-mail suivant à l'ensemble des professeurs de l'école :

« Dear all,

I am sorry I could not see you all and say hi. Unfortunately, I had to go to see a doctor this morning, I am not well since I learned that D deducted around 500 euros from my salary without any explanation and that for me is unacceptable.

The whole holiday I was up and down thinking of how can someone do such things in 2018... My lawyer will deal with the case and I hope it will never happen again to anyone in the future.

It is not about the amount it is about the principle.

Best wishes

N »,

(Traduction libre :

« Chers tous,

Je suis désolé que je n'ai pas pu vous voir tous et dire bonjour. Malheureusement j'ai dû aller voir un docteur ce matin. Je ne vais pas bien depuis que j'ai appris que D avait déduit environ 500 euros de mon salaire sans aucune explication et ceci n'est pas acceptable pour moi.

Toutes les vacances je me suis demandé comment quelqu'un pouvait faire des choses pareils en 2018... Mon avocat va régler cette affaire et j'espère que cela n'arrivera plus jamais à personne dans le futur.

Ce n'est pas pour le montant, mais pour le principe »).

Il doit cependant être bien compris que cet e-mail est inacceptable à plus d'un titre.

4. En effet, par cet e-mail vous discréditez de manière totalement illégitime et injustifiée votre employeur auprès de ses autres collaborateurs en le faisant passer pour un « employeur voyou » ne respectant en rien les droits de ses travailleurs.

Cependant, il doit être souligné que le contenu de cet e-mail est complètement faux en ce que notamment les raisons de cette réduction de salaire vous ont été expliquées à plusieurs reprises (notamment par l'e-mail adressé juste avant votre envoi inacceptable) et que c'est vous qui avez refusé toute discussion si votre argent n'était pas versé au préalable.

Plus fondamentalement, à partir du moment où vous ne prestez pas pour l'école durant vos heures supposées de travail, l'ASBL est légitimée à ne pas rémunérer des

heures non prestées, et ce en application du principe « pas de prestation, pas de rémunération ».

Par conséquent, en dénigrant, discréditant, calomniant, diffamant de manière totalement injustifiée votre employeur auprès de ses autres collaborateurs, vous avez commis un acte rompant toute confiance à votre égard et rendant immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Votre comportement justifie dès lors pleinement votre licenciement pour motif grave avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

Nous vous prions de restituer sans délai tout matériel appartenant à l'école dont vous seriez en possession. A défaut de quoi une plainte pour vol sera déposée.

Par ailleurs, si vous deviez continuer à dénigrer notre école et/ou ses dirigeants (auprès de parents, élèves, tiers...) des actions seront prises, notamment en application des dispositions légales et de celles de votre contrat de travail.

Je vous prie de croire, chère Madame, en l'assurance de ma considération distinguée.

*Pour l'ASBL Ecole I,
Monsieur D G
Administrateur délégué »¹⁴.*

Cette lettre a été adressée à Madame N D sous pli recommandé et par courriel du même jour.

Par courriel du même jour à 19h13, Madame N D fait suivre sa lettre de licenciement aux parents des élèves¹⁵.

Par courriel du lendemain, 20 avril 2018, à 6h16, Madame N D transmet sa lettre de licenciement à ses collègues professeurs de l'Ecole i en faisant part de ses impressions personnelles quant à la situation¹⁶.

Par un second courriel du même jour à 15h36, Madame N D transmet aux parents d'élèves un mail qu'elle a adressé à Monsieur D G en l'accusant de mentir et en mettant en doute la capacité de la personne désignée par ce dernier pour reprendre ses fonctions¹⁷.

¹⁴ Pièce 15 du dossier de chacune des parties.

¹⁵ Pièce 16 du dossier de l'Ecole i.

¹⁶ Pièce 17 du dossier de l'Ecole i et pièce 16 du dossier de Mme D.

¹⁷ Pièce 26 du dossier de l'Ecole i et pièce 19, 2^e feuillet, partie droite, du dossier de Mme D.

Par courrier du 20 avril 2018, le conseil de l'Ecole i demande à Madame N D de cesser sans délai d'adresser des communications aux parents d'élèves et aux professeurs de l'école¹⁸.

Par courrier du 23 mai 2018, le conseil de Madame N D conteste le licenciement pour motif grave et expose les différentes prétentions de sa cliente¹⁹.

4. L'examen de la contestation par la Cour du travail

4.1. Sur la recevabilité de l'appel

13.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

4.2. Sur le fond

4.2.1. Sur l'appel principal

1. Le licenciement pour motif grave et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Contours du litige

14.

Aucune des parties ne met en doute le respect du double délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il appartient néanmoins à la Cour de vérifier le respect de ce double délai.

Comme il sera relevé ci-après, le fait principal reproché par l'ASBL Ecole i à Madame N D est l'envoi d'un e-mail aux professeurs de l'école le lundi 16 avril 2018 à 13h18.

La lettre de licenciement et de notification du motif grave a été envoyée le 19 avril 2018, soit endéans le double délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

S'agissant de la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, c'est la question de la gravité du motif invoqué par l'employeur qui fait l'objet du litige qui oppose les parties et qui est débattue devant la Cour.

¹⁸ Pièce 17 du dossier de Mme D.

¹⁹ Pièce 22 du dossier de Mme D.

En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave

15.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« 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 motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

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

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »²⁰.

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

²⁰ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »²¹.

16.

En vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *« l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels »*.

Cette obligation sera appréciée en tenant compte de la fonction exercée par le travailleur et du contexte professionnel.

Ainsi, le fait pour le travailleur d'occuper une fonction supérieure à responsabilité ou une fonction dirigeante impliquant un pouvoir de surveillance ou une autorité hiérarchique constitue une circonstance aggravante dans l'appréciation de la gravité de la faute²².

17.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave²³. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la

²¹ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

²² CT Liège, 13 février 2018, *JTT*, 2018, p. 317.

²³ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

gravité du fait fautif²⁴, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours²⁵.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²⁶, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²⁷. Il n'est pas non plus requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²⁸.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits²⁹. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé³⁰ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

18.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit apporter la preuve de la réalité du motif invoqué ainsi que du fait qu'elle a respecté les délais de congé et de notification des motifs.

En fait : appréciation du motif grave en l'espèce

19.

Le fait qui s'est produit dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement et qui constitue le fait principal invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement pour motif grave

²⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

²⁵ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²⁶ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

²⁷ Cass., 21 mai 1990, *JTT*, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

²⁸ Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²⁹ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

³⁰ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

est l'e-mail adressé le 16 avril 2018 à 13h18 par Madame N D à l'ensemble des professeurs de l'Ecole i.

A l'appui de ce fait principal, l'employeur reproche en outre à Madame N D :

- des retards, des départs anticipés du travail et des absences qui justifieraient, selon l'employeur, la retenue sur rémunération effectuée en mars 2018,
- d'avoir informé les professeurs de l'école en mars 2018 de sa démission, alors que l'employeur lui avait demandé de ne pas informer immédiatement ceux-ci, ce qui aurait créé une certaine panique au sein du corps professoral.

La réalité et la gravité de ces faits sont examinés ci-après, étant entendu qu'il convient d'examiner en priorité si le fait qui s'est produit le 16 avril 2018 constitue une faute, préalable requis pour qu'une appréciation puisse être portée sur les faits antérieurs invoqués par l'employeur.

- L'e-mail de Madame N D du 16 avril 2018 à 13h18

20.

Par cet e-mail, Madame N D fait part aux professeurs de l'école dont elle était « *Principal, Coordinatrice du Diplôme international et professeur* » d'un différend salarial personnel l'opposant à son employeur.

Dans le cadre de la présente procédure, Madame N D expose que la retenue sur son salaire du mois de mars 2018 serait illégale et semble en déduire que la communication qu'elle a faite aux professeurs de l'école n'était, partant, pas fautive.

21.

Or, l'illégalité alléguée de la retenue effectuée ne suffit pas à écarter le caractère fautif de la communication faite aux professeurs.

La question de savoir qui avait tort ou raison dans le différend salarial n'est pas l'élément déterminant pour apprécier la faute alléguée à l'appui du licenciement pour motif grave. Ce qui est reproché à Madame N D, c'est la communication de ce différend aux professeurs de l'école et l'affirmation selon laquelle elle n'aurait pas reçu d'explication.

La chronologie des faits permet d'apprécier le caractère fautif de l'e-mail envoyé par Madame N D aux professeurs de l'école :

- au début du mois d'avril 2018, Madame N D constate qu'une retenue de 500 € a été effectuée sur son salaire du mois de mars 2018. « *Toutes les vacances* » elle se

demande « *comment quelqu'un pouvait faire des choses pareilles en 2018* ». Elle prend également le temps de consulter un avocat³¹ ;

- le 10 avril 2018, soit pendant les vacances scolaires de Pâques, Madame N D s'inquiète de cette retenue de salaire auprès de Monsieur D G. Elle signale également avoir reçu plus de 600 € d'amendes pour des parkings et demande comment cela sera pris en charge³² ;
- le même jour, Monsieur D G répond qu'ils discuteront de tout ce qui est financier « *dès lundi prochain* »³³, ce qui correspond au lundi 16 avril 2018, jour de rentrée scolaire après les vacances de Pâques ;
- quelques heures plus tard dans la même journée, Monsieur D G adresse un e-mail à Madame N D en donnant les explications de son point de vue. Il pose différentes questions et ajoute que « *il est important pour les élèves et les professeurs que nous soyons professionnels jusqu'à la fin de l'année, il est donc inutile d'écrire comme tu le fais* »³⁴ ;
- le 16 avril 2018 à 12h36, Monsieur D G adresse un nouvel e-mail à Madame N D en constatant que celle-ci est venue à l'école ce jour-là « *uniquement pour reprendre toutes tes affaires et exiger que le paiement de tes jours d'absence soit fait aujourd'hui. Tu as vidé tout ton bureau et tu es entrée dans la classe de math pour prendre des livres.* ». Monsieur G demande de prendre le temps de discuter et termine en écrivant : « *Je te propose qu'on en discute demain et si c'est la seule condition pour que tu reviennes, l'école te paiera la différence* »³⁵ ;
- le même jour à 13h18, Madame N D adresse l'e-mail litigieux à l'ensemble des professeurs de l'Ecole i³⁶.

Si un doute pouvait exister quant à la légalité de la retenue effectuée par l'employeur sur le salaire du mois de mars 2018, force est de constater que :

- contrairement aux affirmations de Madame N D, l'employeur avait donné des explications dans ses mails des 10 et 16 avril 2018. En outre, l'employeur avait déjà soulevé le problème des absences de Madame N D dans plusieurs mails antérieurs

³¹ Mail de Mme D du 16 avril 2018, pièce 19 du dossier de l'Ecole i.

³² Pièce 21 du dossier de l'Ecole i.

³³ Pièce 21 du dossier de l'Ecole i.

³⁴ Pièce 20 du dossier de l'Ecole i.

³⁵ Pièce 14 du dossier de l'Ecole i et pièce 13 du dossier de Mme D.

³⁶ Pièce 19 du dossier de l'Ecole i.

et, s'agissant plus précisément des absences de la fin du mois de février et du mois de mars 2018, il avait interrogé Madame N D par e-mail du 12 mars 2018 pour savoir comment elle comptait récupérer ces absences³⁷ ;

- quelques minutes avant que Madame N D envoie l'e-mail litigieux aux professeurs de l'école, Monsieur D G lui avait expressément proposé de discuter et de payer préalablement la somme retenue ;
- sans attendre la discussion proposée par l'employeur et sans tenir compte de la proposition de celui-ci de payer le montant retenu, Madame N D a fait part de ce différend personnel d'ordre salarial à l'ensemble des professeurs de l'école, en affirmant notamment ne pas avoir reçu d'explication. On notera que Madame N D ne peut être sérieusement suivie lorsque son conseil expose, en plaidoirie, qu'elle n'avait « peut-être » pas vu le mail adressé par son employeur 40 minutes avant le sien. En effet, le mail de Monsieur D G du 16 avril 2018 à 12h36 a été adressé à Madame N D sur la même adresse mail que celle à partir de laquelle cette dernière a adressé un mail aux professeurs de l'école le même jour à 13h18 ;
- Madame N D n'a pas agi sur le coup de l'émotion dès lors qu'elle indique elle-même qu'elle a réfléchi à la situation « *toutes les vacances* », c'est-à-dire pendant deux semaines, et que son avocat « *va régler cette affaire* ».

Le fait pour une sous-directrice d'école d'écrire aux professeurs de cette école qu'elle a un différend salarial avec son employeur et qu'elle n'a reçu aucune explication, alors même que l'employeur lui a proposé quelques minutes auparavant d'avoir une discussion à propos de ce différend et de payer le montant litigieux, constitue un manquement à l'obligation de loyauté qui doit présider aux relations de travail. Cette attitude est d'autant plus fautive qu'elle est commise par une personne qui exerce une fonction de sous-direction et de coordination. En agissant de la sorte, Madame N D ne pouvait ignorer qu'elle portait atteinte à l'autorité de son employeur auprès de membres du personnel en suscitant un doute quant à l'intégrité de celui-ci.

Cette attitude constitue également une violation de l'obligation de respect et d'égards mutuels prescrite par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, étant entendu que le contexte professionnel particulier – école internationale privée – et la fonction exercée – principale et coordinatrice des programmes internationaux – impliquent un standard particulièrement élevé de respect mutuel.

La Cour juge qu'il s'agit là d'une faute grave qui est de nature à rompre la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en une travailleuse qui exerce une fonction dirigeante.

³⁷ Pièce 8 du dossier de l'Ecole i.

- Les retards, départs anticipés du travail et absences qui justifieraient la retenue sur le salaire du mois de mars 2018

22.

Les pièces produites par l'École i font apparaître des tensions quant aux heures de présence de Madame N D à l'école ³⁸.

Néanmoins, le contrat de travail ne précise pas les heures de travail. Il renvoie au règlement de travail qui n'est pas produit.

Par ailleurs, en sa qualité de sous-directrice de l'école, Madame N D exerçait une fonction dirigeante et aucune pièce ne permet de constater qu'elle aurait été astreinte à des horaires précis.

En outre, lors des négociations précontractuelles qui ont eu lieu entre parties, Monsieur D G a précisé, à propos de la fonction proposée, que « *il n'y a pas d'horaires pour cela* »³⁹.

L'absence de pièces précisant que Madame N D aurait été astreinte à des horaires précis et l'imprécision des retards, départs anticipés du travail et absences reprochés à Madame N D dans la lettre de licenciement ne permet pas de constater que ces faits auraient un caractère fautif susceptible de constituer une circonstance aggravante de la faute commise par Madame N D.

Ces faits ne sont donc pas retenus à l'appui du licenciement pour motif grave.

- L'e-mail de Madame N D du 10 mars 2018 par lequel elle informe les professeurs de l'école de sa démission

23.

Les parties admettent que, en mars 2018, Madame N D a annoncé verbalement à son employeur son intention de démissionner. Par mail du 7 mars 2018, Monsieur D G, administrateur délégué et directeur de l'École i, a demandé expressément à Madame N D de ne pas communiquer ceci ni aux professeurs ni aux élèves. Face à l'étonnement exprimé par

³⁸ Pièces 3 à 10 du dossier de l'École i.

³⁹ Pièce 4bis du dossier de Mme D.

Madame N D, Monsieur G a répondu immédiatement « *oui, inutile d'annoncer ton départ aux autres, cela se fera au bon moment* »⁴⁰.

Cette demande expresse de l'employeur ressort de son pouvoir d'autorité et est, en l'espèce, d'autant plus légitime que Madame N D était sous-directrice de l'école et exerçait une fonction de coordinatrice en contact avec les professeurs, les parents et les élèves. La volonté de l'employeur de maîtriser la communication annonçant le départ de la « *Principale, Coordinatrice du Diplôme international* » peut s'expliquer par le souhait de ne pas provoquer un effet de panique au sein de l'école.

Par ailleurs, la demande expresse de l'employeur de ne pas communiquer relève de son pouvoir d'autorité légitime dans l'organisation de son école.

Nonobstant cette demande expresse de son employeur, Madame N D a communiqué elle-même sa démission à l'ensemble des professeurs de l'Ecole i par mail du 10 mars 2018⁴¹.

Ce faisant, Madame N D est consciemment passée outre une instruction expresse donnée par son employeur, et ce en violation de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 qui impose au travailleur « *d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur* ».

Il s'agit là d'un acte d'insubordination d'autant plus grave qu'il a été commis par la sous-directrice d'une école privée qui s'adresse aux professeurs de cette école. La communication du départ de la principale et coordinatrice du diplôme international, faite d'initiative par celle-ci malgré la demande expresse de l'employeur de ne pas communiquer dans l'immédiat, était de nature à déstabiliser l'organisation même de l'école et à susciter des inquiétudes dans le chef des professeurs, parents et élèves, ce que Madame N D ne pouvait pas ignorer.

L'argument de Madame N D selon lequel une rumeur de départ circulait ne peut être suivi. Non seulement aucun élément du dossier ne permet de constater l'existence de cette rumeur, mais, si tel était le cas, il appartenait à Madame N D, à qui l'employeur avait demandé expressément de ne pas communiquer sur son départ, d'en faire part à son employeur afin que celui-ci puisse décider d'une éventuelle communication.

Ce fait d'insubordination, qui s'est produit un mois avant le fait principal invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave, constitue une circonstance aggravante de celui-ci, en ce qu'il établit que Madame N D a, à deux reprises en quelques semaines, pris l'initiative de communiquer à des professeurs des informations ayant trait à sa relation de travail, et ce

⁴⁰ Pièce 11 du dossier de l'Ecole i.

⁴¹ Pièce 12 du dossier de l'Ecole i.

alors même que l'employeur lui avait soit expressément demandé de ne pas communiquer cette information, soit proposé une rencontre pour discuter du différend qui les opposait.

On notera en outre que, déjà le 10 mars 2018, Monsieur D G a exprimé son mécontentement à Madame N D en lui écrivant : « *Et même au moins une fois tu aurais du me écouter. De plus on dit pas cela par mail* »⁴².

24.

En conclusion, l'attitude consistant à diffuser auprès des professeurs d'une école privée des différends personnels entre une sous-directrice d'école et son employeur constitue un acte d'insubordination et déloyal par lequel Madame N D, investie d'une fonction dirigeante et de coordination au sein de l'école, décrédibilise ouvertement son employeur auprès de ses employés et provoque un climat de suspicion au sein de l'école.

Cette attitude fautive est d'autant plus grave qu'elle a lieu dans une école et que Madame N D ne pouvait ignorer que ses communications étaient de nature à perturber des enseignants, des parents et, surtout, des élèves mineurs amenés à présenter des examens importants dans les semaines suivantes.

Le caractère répétitif des communications constitue également une circonstance aggravante.

Ce faisant, Madame N D a commis une faute grave qui a rompu immédiatement et irrévocablement la confiance que son employeur devait pouvoir avoir en elle. La fonction de sous-direction et de coordination exercée par Madame N D est un élément déterminant de l'appréciation de la gravité de cette faute.

Le licenciement pour motif grave était justifié et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

2. La demande de remboursement de la retenue effectuée sur la rémunération du mois de mars 2018

25.

Les parties s'expliquent peu sur le montant de 500,00 € sollicité par Madame N D.

Selon Madame N D, l'employeur se serait rendu coupable d'une retenue sur salaire, contraire à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

⁴² Pièce 12bis du dossier de l'Ecole i.

Selon l'Ecole i, « les 500 € net non versés en mars 2018 sont la conséquence du défaut de prestation de Mme D durant 7 jours et ne doivent dès lors pas lui être versés ».

26.

Le contrat de travail conclu entre les parties prévoit une rémunération mensuelle brute de 3.500,00 €. Les horaires de travail ne sont pas précisés, le règlement de travail n'est pas produit et, durant les négociations précontractuelles, l'employeur a indiqué qu'il n'y avait pas d'horaires précis pour la fonction exercée⁴³.

Il ressort des pièces produites par les parties et des explications qu'elles apportent que Madame N D avait d'autres activités liées aux programmes internationaux d'enseignement et que son employeur tolérait ces activités ainsi que les absences liées à celles-ci. L'employeur produit une liste d'absences de Madame N D liées à ces autres activités⁴⁴ et ne semble jamais s'être opposé à ces absences.

En réalité, il semble qu'aucun accord écrit n'a été pris entre les parties pour organiser ces absences ni pour définir les conditions éventuelles de récupération et/ou de rémunération de celles-ci.

D'août 2017 à février 2018, il semble que ces absences n'ont pas donné lieu à diminution de la rémunération.

En mars 2018, 7 jours d'absence sont qualifiés par l'employeur d'absences « justifiées »⁴⁵. Selon l'employeur, ceci correspond aux absences annoncées par Madame N D dans son mail du 22 février 2018 par lequel elle annonce aux professeurs de l'école qu'elle sera absente du 23 février au 5 mars 2018⁴⁶. Or ces jours correspondent en réalité à 6 jours ouvrables qui se répartissent sur deux mois différents. Un doute existe donc quant aux 7 jours réellement visés par la fiche de paie du mois de mars 2018.

En l'absence de convention écrite organisant les modalités des absences admises par l'employeur, de leur récupération et/ou de leur rémunération éventuelle, la rémunération convenue dans le contrat de travail est due. On notera d'ailleurs que, dans son mail du 16 avril 2018, l'employeur s'est dit prêt à payer les 500 € manquants.

La demande de paiement de la somme de **500,00 € net** est fondée.

3. La demande de paiement de la rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours suivant la rupture du contrat de travail

⁴³ Pièce 4bis du dossier de Mme D.

⁴⁴ Pièce 9 du dossier de l'Ecole i.

⁴⁵ Pièce 12 du dossier de Mme D.

⁴⁶ Pièce 9bis du dossier de l'Ecole i.

27.

Selon l'article 14, alinéa 3, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, l'employeur n'est pas tenu de payer la rémunération des jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail lorsqu'il a mis fin au contrat pour motif grave.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est déclaré justifié, la demande de paiement de la rémunération des jours fériés des 1^{er} et 10 mai 2018 n'est pas fondée.

4. La demande de paiement d'une prime de fin d'année 2018 prorata temporis

28.

Madame N D n'indique pas sur quelle base se fonde sa demande de paiement d'une prime de fin d'année. En particulier, elle ne précise pas quelle serait la convention collective sectorielle applicable. Enfin, le licenciement pour motif grave étant déclaré justifié, Madame N D ne précise pas non plus sur quelle base elle conserverait un droit au paiement d'une prime de fin d'année malgré ce licenciement.

Cette demande sera déclarée non fondée.

5. La demande reconventionnelle de l'ASBL Ecole i

29.

L'Ecole i a formulé une demande reconventionnelle, qu'elle maintient en appel, tendant à obtenir la condamnation de Madame N D au paiement d'un montant de 90.000,00 € au titre de dédommagement forfaitaire contractuel ou, à titre subsidiaire, au paiement d'un dédommagement forfaitaire « *modalisé conformément aux règles en vigueur* ».

Cette demande est formulée sur pied de l'article 4 du contrat de travail conclu entre les parties qui dispose :

« 4.1. L'Employée se consacrera exclusivement dans l'exercice de son activité professionnelle à l'exécution du présent contrat de travail et à l'exécution des tâches et responsabilités qui lui sont confiées.

4.2. L'Employée s'abstiendra pendant la durée du présent contrat d'exercer durant son temps de travail toute autre activité, directement ou indirectement rémunérée ou pas, pour son propre compte ou pour n'importe quel tiers, sauf autorisation écrite préalable de l'ASBL.

L'Employée s'interdit en tout état de cause pendant la durée du présent contrat de prêter pour le compte d'autres écoles que l'Ecole, de tout autre concurrent de l'ASBL ou de donner des cours privés aux élèves de l'ASBL.

4.3. L'Employée s'abstiendra, tant durant l'exécution du présent contrat qu'après le terme de celui-ci, de commettre ou de participer à un quelconque acte de concurrence déloyale et/ou de dénigrement à l'égard de l'ASBL et/ou de ses dirigeants.

L'Employée s'engage à respecter en toute circonstance une discrétion professionnelle absolue concernant l'ASBL et ses élèves, tant durant l'existence du contrat qu'après sa cessation.

L'Employée devra en outre s'abstenir tant durant le contrat de travail qu'après la cessation de celui-ci de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel concernant et/ou relatif et/ou appartenant à l'Employeur dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.

4.4. Tout document, matériel et données mis à la disposition de l'Employée pendant la durée du présent contrat de travail par l'ASBL (notamment les listes et coordonnées des élèves, brochures, documents de travail...) restent la propriété exclusive de l'ASBL et ne peuvent être utilisés, tant pendant qu'après la durée du présent contrat, pour d'autres fins que les activités d'enseignement de l'ASBL. Ces documents/biens doivent par ailleurs être remis par l'Employée à chaque demande et au plus tard lors de la cessation du présent contrat de travail.

4.5. En cas d'infraction aux dispositions du présent article l'Employée sera redevable à l'ASBL d'un dédommagement forfaitaire de 5.000 € par infraction (et par élève si applicable), sans préjudice du droit de l'ASBL de réclamer un dédommagement complémentaire ».

À propos de cette clause, le premier juge décide :

« La clause pénale contenue dans le contrat de travail doit être considérée comme nulle en tant qu'elle aggrave les obligations des travailleurs (article 6 de la loi du 03.07.1978). Cette clause est, en outre, en contradiction avec les dispositions impératives de l'article 18 de la loi du 03.07.1978 dans la mesure où elle impose un dédommagement exorbitant par rapport à la rémunération du travailleur et sans tenir compte de la nature de la faute qu'il aurait, le cas échéant, commise ».

En conséquence, le premier juge déclare la demande reconventionnelle non fondée.

L'Ecole i soutient que la clause contractuelle est valable et sollicite le paiement de l'indemnité forfaitaire qui y est prévue. À titre subsidiaire, elle relève que, s'il l'estime excessive, le juge a la possibilité de réduire le montant de l'indemnité forfaitaire.

Madame N D estime, d'une part, qu'elle n'a pas enfreint le contrat de travail et, d'autre part, que la clause précitée est abusive, et donc nulle.

En droit

31.

L'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations ».

Les travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978 précisent au sujet de cette disposition :

« L'article 6 réunit en une seule disposition toutes les nullités éparses dans la législation. Sauf dérogation spécialement prévue dans une disposition déterminée, les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ont un caractère impératif »⁴⁷.

La clause pénale, définie à l'article 1226 du Code civil (ancien), est *« celle par laquelle une personne s'engage à payer, en cas d'inexécution de la convention, une compensation forfaitaire pour le dommage éventuellement subi par suite de ladite inexécution ».*

Selon la doctrine :

« Une telle clause, qui a un caractère strictement indemnitaire, doit sanctionner une obligation qui est nécessairement licite. Son intérêt pratique réside dans le fait de dispenser le créancier (ici, la victime d'une violation) de la preuve du dommage et de son quantum »⁴⁸.

Quant à la validité de la clause pénale contenue dans un contrat de travail, les auteurs poursuivent :

⁴⁷ Projet de loi relatif aux contrats de travail, Exposé des motifs, *Doc.*, Sénat, sess. extr. 1974, n° 381/1, p. 5.

⁴⁸ A. Hallet, O. Rijckaert, A. Wespes, « La protection des secrets d'affaires » in *Guide juridique de l'entreprise. Traité théorique et pratique*, 2^e édition, suppl. 123, 25 mai 2022, Livre 73 – 39.

« En matière de relations de travail et comme pour la clause de confidentialité à laquelle elle se rattache, la portée de la clause pénale doit être appréciée avec circonspection, au regard des articles 6 et 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il s’agit, ici encore, de ne pas aggraver les obligations du travailleur, sous peine de rendre la clause nulle.

Par ailleurs, l’employeur veillera à être raisonnable dans la fixation du montant de la compensation. Celui-ci ne pourra excéder la somme du dommage potentiel existant au moment de la conclusion de la convention, sous peine d’être réduit par les tribunaux en application de l’article 1231, § 1^{er}, du Code civil (ancien) ».

En fait

32.

La clause prévue à l’article 4 du contrat de travail conclu entre les parties – et plus particulièrement l’article 4.3. qui est spécialement visé en l’espèce par l’employeur qui reproche à son employée d’avoir posé des actes de dénigrement à son égard – constitue une forme de déclinaison de l’obligation de respect et d’égards mutuels prescrite par l’article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

Comme relevé ci-dessus, il convient d’examiner la portée de cette clause avec circonspection afin de statuer sur sa validité au regard de l’article 6 de la loi du 3 juillet 1978.

Si l’obligation de respect et de loyauté est déjà légalement prévue et n’apparaît pas être aggravée par l’article 4.3. du contrat de travail, le dédommagement forfaitaire prévu par l’article 4.5. du contrat de travail apparaît, lui, comme constituant une aggravation des obligations du travailleur, en ce que le caractère forfaitaire du dédommagement impose une réparation qui peut être qualifiée d’automatique et empêche tout débat sur l’existence et l’étendue d’un éventuel dommage causé par la faute alléguée.

Pour ce motif, la Cour juge que la clause prévue à l’article 4.5. du contrat de travail est nulle au regard de l’article 6 de la loi du 3 juillet 1978. L’ASBL Ecole i ne peut se fonder sur cette clause pour solliciter un dédommagement forfaitaire.

Dès lors que la clause est jugée nulle en raison du caractère forfaitaire du dédommagement qu’elle prévoit et qui aggrave les obligations du travailleur, il n’y a pas non plus lieu de s’appuyer sur cette clause pour réduire le dédommagement forfaitaire qui y est prévu.

33.

L’ASBL Ecole i ne sollicite pas d’autre dédommagement que le dédommagement forfaitaire contractuel ou, à titre subsidiaire, « modalisé conformément aux règles en vigueur ». Plus

particulièrement, l'ASBL Ecole i ne sollicite pas de dédommagement sur la base d'un dommage concret dont elle offrirait de prouver l'existence et l'étendue.

Dès lors que la clause contractuelle prévoyant un dédommagement forfaitaire est jugée nulle et dès lors que l'employeur ne postule pas d'autres dommages et intérêts que ce dédommagement forfaitaire éventuellement modalisé ou réduit, la demande reconventionnelle initiale sera déclarée non fondée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si Madame N D a enfreint les obligations prescrites par l'article 4 du contrat de travail.

5.2.2. Sur l'appel incident

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable

34.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement :

« 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 ».

Dès lors que la Cour reconnaît la gravité de la faute qui a justifié le licenciement pour motif grave, ce licenciement est manifestement lié à la conduite de Madame N D.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

35.

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, Madame N D qualifie l'indemnité qu'elle sollicite d'indemnité « pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable fixée à ce stade à la somme provisionnelle de 16.766,32 € bruts ».

La Cour a jugé que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable de sorte que l'indemnité sollicitée à ce titre n'est pas due.

Par contre, Madame N D n'expose aucun moyen pour soutenir la qualification d'indemnité « pour licenciement abusif ». En l'absence de tout moyen exposé à l'appui de cette demande d'indemnité pour licenciement abusif, cette demande sera également déclarée non fondée, faute de preuve des faits qui la sous-tendent.

L'appel incident sera déclaré non fondé.

5.2.3. Sur les dépens

36.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴⁹.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁵⁰.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁵¹.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁵².

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵³.

⁴⁹ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁵⁰ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁵¹ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁵² Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵³ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

37.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 2.400,00 € pour la première instance,
- 2.600,00 € pour l'appel.

Madame N D succombe sur la quasi-totalité de ses demandes, sous réserve de sa demande de paiement d'un solde de rémunération de 500,00 € net.

L'ASBL Ecole i succombe sur sa demande reconventionnelle.

Dans ces conditions, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser les dépens dans la mesure telle qu'indiquée au dispositif du présent arrêt.

La décision de la Cour du travail

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé,

Réformant partiellement le jugement *a quo* et statuant à nouveau :

- **Dit pour droit que le motif du licenciement notifié le 19 avril 2018 constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,**
- **Déclare la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée,**
- **Condamne l'ASBL Ecole I à payer à Madame N D la somme de 500,00 € net à titre de solde de la rémunération du mois de mars 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 31 mars 2018,**
- **Déclare la demande de paiement de la rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours suivant le licenciement non fondée,**
- **Déclare la demande de paiement d'une prime de fin d'année non fondée,**
- **Déclare la demande reconventionnelle de l'ASBL Ecole i non fondée,**

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé,

En déboute Madame N D,

Sur les dépens :

Compense les dépens liquidés comme suit :

- **liquide les indemnités de procédure à 2.400,00 € pour la première instance et 2.600,00 € pour l'appel,**
- **condamne l'ASBL Ecole i à payer à Madame N D 100,00 € à titre d'indemnité de procédure,**
- **compense les indemnités de procédure pour le surplus,**
- **délaisse à chacune des parties la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20,00 € payés par Madame N D en première instance et 20,00 € payés par l'ASBL Ecole i en appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

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

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 mars 2024, où étaient présents :

, conseiller,
 , greffier