

Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 1644
Date du prononcé 24 juin 2024
Numéro du rôle 2022/AB/796
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 octobre 2022 21/3831/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00003899018-0001-0027-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.R.L. « Antony Transport », inscrite à la B.C.E sous le numéro 0861.239.244 (ci-après « la SRL »),
dont le siège est établi à 1090 Bruxelles, avenue de Laeken 36 boîte 5,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître V C loco Maître M G , avocat à 1050
Bruxelles,

contre

Monsieur S Y , inscrit au registre national sous le numéro
(ci-après « M.Y »),
domicilié à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître P A , avocate à 1050 Bruxelles,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

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

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

┌ PAGE 01-00003899018-0002-0027-01-01-4 ─┐



1. Indications de procédure

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

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19.10.2022, R.G. n° 21/3831/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 5.12.2022 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 6.1.2023 ;
- les conclusions remises pour la SRL le 28.4.2023 ;
- les conclusions remises pour M.Y le 7.7.2023 ;
- le dossier de M.Y (20 pièces) ;
- le dossier de la SRL (15 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27.5.2024.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

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

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 27.5.2024.

2. Les faits et antécédents

La SRL a pour objet toutes opérations généralement quelconques se rapportant au transport national et international de toutes marchandises et de tout matériel généralement quelconques¹. Elle ressortit à la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (CP n°140.03).

La gérance de la société est exercée depuis le 22.2.2016 par Monsieur M Y (ci-après « M.M »)². Auparavant, elle avait été exercée par son fils, Monsieur A Y (ci-après « M.A »), du 1.3.2015 au 31.12.2016³. Les intéressés se partagent le capital social à raison de 5 parts pour le père et de 95 parts pour le fils⁴.

¹ Statuts, pièce 20 – dossier SRL

² Extrait BCE, pièce 14 – dossier SRL

³ Conclusions SRL, p.13

⁴ Pièce 9 – dossier M.Y



Le 6.10.2015, M.Y est entré au service de la SRL en qualité de « chauffeur cat IV » dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée à plein temps (37,5 heures par semaine) dont le terme était fixé au 31.10.2015⁵.

Cette première occupation a été prolongée sans interruption dans la même qualité, mais à temps partiel (30 heures par semaine) du 1.11.2015 au 31.12.2015 et du 1.1.2016 au 30.6.2016 sur la base de deux contrats à durée indéterminée conclus le 1.11.2015⁶.

Le 1.1.2018, M.Y a été engagé à nouveau par la SRL dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée à plein temps dont le terme était fixé au 30.6.2018. Sa fonction était dorénavant celle de « Chauffeur 7>15T »⁷.

A partir du 1.7.2018, la SRL a occupé M.Y en qualité de « chauffeur/livreur » dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à plein temps (38 heures par semaine). En son article 1^{er}, le contrat prévoit expressément une date d'ancienneté au 1.7.2016⁸.

Au mois de mars 2021, M.Y a presté 5 jours et a ensuite été mis en chômage économique pour force majeure (Corona) les 18 jours restants⁹.

Le 23.3.2021, M.Y a été reconnu en incapacité de travail pour maladie et sortie interdite par le Docteur H pour la période allant du 24.3.2021 au 30.3.2021¹⁰. Cette période d'incapacité a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 20.5.2021¹¹.

Le 25.3.2021, à 13h30, M.Y a fait parvenir par WhatsApp à M.A une copie du certificat d'incapacité de travail délivré le 23.3.2021. Ce dernier en a pris connaissance à 13h44 et s'est enquis du résultat du test (Covid). A 17h40, M.Y a fait parvenir par le même canal à M.A le résultat du test Covid indiquant qu'il était positif. A 18h34, ce dernier lui a souhaité de guérir vite¹². Toujours le 25.3.2021, ce sera au tour du gérant lui-même de lui adresser le SMS suivant¹³ : « *Guéris bientôt antont a dit* ».

Les certificats médicaux de prolongation ont été communiqués à M.A par le même réseau social WhatsApp successivement les 31.3.2021, 7.4.2021 et 19.4.2021¹⁴.

⁵ Pièce 10 – dossier M.Y

⁶ Pièces 17 – dossier M.Y

⁷ Pièce 17 – dossier M.Y

⁸ Pièce 1 – dossier SRL

⁹ Fiche de paie 03/2021, pièce 13 – dossier SRL

¹⁰ Pièces 4 – dossier M.Y

¹¹ Pièces 3 et 4 – dossier M.Y

¹² Pièces 3a et 3b – dossier M.Y

¹³ Pièce 2b – dossier M.Y – traduction libre

¹⁴ Pièces 3c et 3d – dossier M.Y



Le lundi 19.4.2021, la SRL a reçu le courriel suivant de son secrétariat social :

*« (...) L'inami m'informe que le travailleur [M.Y] est en incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 24/03/2021 et, demande des informations sur le salaire garanti.
Cependant, vous n'avez pas mentionné de maladie mais du chômage temporaire pour cette période. Vous n'avez donc pas le choix que de modifier ses prestations et me les renvoyer pour modifications (rapidement 19...
Attention, le trimestre étant déjà clôturé, la modification trimestrielle du précompte professionnel et de l'ONSS vous sera facturée 90€ HTVA pour la gestion du mois de mnars (...) »*

Le mardi 20.4.2021, la SRL a adressé à M.Y la lettre recommandée suivante l'invitant à donner des explications sur son incapacité de travail¹⁵ :

*« (...) Le 20 avril 2021, l'INAMI a informé notre secrétariat social que vous êtes en incapacité de travail depuis le 24/03/2021.
Cependant, nous n'avons jamais été informé par courrier recommandé de votre incapacité de travail. Etant donné le faible volume de travail qu'il y a, nous vous avons mis en chômage économique (corona) pour la période de fin mars jusqu'à aujourd'hui (et ce pour une durée inconnue dépendant du travail).
Prière de nous envoyer vos certificats médicaux par courrier recommandé (...) »*

Le mercredi 21.4.2021, M.Y a accusé réception de ce courrier recommandé¹⁶.

Encore le 21.4.2021, la SRL a constaté des absences injustifiées de M.Y et lui a demandé des explications par lettre recommandée avec accusé de réception¹⁷ :

*« (...) Vous ne vous êtes pas présentés au travail le lundi 19/04/2021, le mardi 20/04/2021 ainsi que le mercredi 21/04/2021.
A ce jour, nous n'avons reçu de votre part aucun justificatif expliquant cette absence. Nous avons été mis au courant de votre maladie via notre secrétariat social.
Nous vous rappelons que toute absence doit être communiquée au plus tard dans les 24 heures au gérant.
Par la présente, nous vous mettons en demeure de produire au plus vite tout document justifiant votre absence. Vous pouvez transmettre ce(s) justificatif(s) à l'adresse mentionnée en haut de ce courrier.
Nous vous rappelons qu'une absence injustifiée est passible de sanctions. Toute absence non-*

¹⁵ Pièce 2 – dossier SRL

¹⁶ Pièce 2 – dossier SRL

¹⁷ Pièce 3 – dossier SRL (l'accusé de réception est signé, mais non daté)



autorisée à votre poste de travail doit donc être dûment justifiée dans les plus brefs délais. (...) »

Le vendredi 23.4.2021, M.Y a adressé à la SRL par pli recommandé l'ensemble de ses certificats médicaux¹⁸.

Le même jour, le 23.4.2021, la SRL a notifié à M.Y la rupture du contrat de travail pour motifs graves. La lettre de congé était rédigée en ces termes¹⁹ :

« (...) Par la présente, je vous notifie de ma décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible en raison de votre attitude. La confiance est donc rompue. Vous nous contraignez à vous licencier pour motif grave.

Parmi les motifs graves :

- Le lundi 19/04/2021, le secrétariat social a reçu comme information, via l'INAMI, que vous êtes en incapacité de travail depuis le 24/03/2021. Je n'ai jamais eu connaissance de cette situation. Je n'ai jamais reçu de votre part un quelconque document ou un quelconque certificat de maladie.*
- Vue le mail du secrétariat social, je vous ai envoyé un courrier recommandé daté du 20/04/2021 par lequel je vous interpelait par rapport à l'information soudaine que le secrétariat social me mettait au courant, par lequel je vous invitais à me donner toutes les informations éventuelles relatives à cette situation dont on m'a mis au courant et par conséquent l'éventuel certificat en question.
Vous n'avez donné aucune suite quelconque à ce courrier. Ceci constitue encore une nouvelle attitude grave de votre part. Je vous rappelle l'obligation de diligence que vous avez en tant qu'ouvrier à réagir utilement aux courriers qui vous sont envoyés et aux suites utiles qui vous sont demandés d'y réserver ;*
- Le mercredi 21/04/2021, je vous ai renvoyé un nouveau courrier recommandé avec accusé de réception vous informant que vous ne vous êtes pas présentés au travail le lundi 19/04/2021, le mardi 20/04/2021, le mercredi 21/04/2021 et que je n'avais toujours reçu aucune information, aucune réponse, aucune suite, aucun document, aucune réaction éventuelle concernant l'ensemble de la situation dont on m'a mis au courant, je vous le rappelle, le 19/04/2021.*

¹⁸ Pièces 4 et 5 – dossier M.Y

¹⁹ Pièces 4 et 5 – dossier SRL



Ceci constitue à nouveau un fait grave de votre part. Par votre attitude, vous avez rompu gravement la relation de confiance. Par l'ensemble de votre attitude qui constitue autant de faits grave, vous avez rompu gravement à la relation de confiance et vous contraignez à vous licencier pour motif grave.

Par ailleurs, nous émettons toutes les réserves quant à cette situation et de toutes déclarations que vous auriez faites auprès du secrétariat social. En ce qui nous concerne, et comme vous le savez, vous étiez en chômage technique spécial Covid-19 depuis le 24/03/2021. Vous n'avez jamais fait état de quelconque maladie.

Nous émettons également toutes les réserves quant au préjudice global que votre attitude risque encore de nous causer au vue de vos faits. Nous envisageons également de déposer une plainte à votre égard. Nous vous signalons également qu'une copie de ce courrier sera également envoyé au secrétariat social afin qu'ils soient bien au courant de la réalité des faits et nous demanderons toutes expertises nécessaires à établir la réalité des faits si cela devait être nécessaire.

Ce licenciement prend effet immédiatement sans préavis ni indemnité. (...) »

Le 3.5.2021, la SRL a adressé la lettre recommandée suivante au médecin traitant de M.Y²⁰ :

« (...) Concerne : M.Y, certificats daté du 23.03.2021 (pour le 24.03.2021 au 30.03.2021), date du 31..03.2021 (pour le 31.03.2021 au 06.04.2021), du 6 avril 2021 (pour le 7 avril 2021 au 18.04.2021), du 19 avril 2021 (pour le 19 avril 2021 au 20.05.2021)

Nous avons reçu, ce mercredi 28 avril 2021, 4 certificats médicaux de la part de M.Y dans une enveloppe qui ne contenait aucun courrier.

Nous contestons ces certificats médicaux tant dans leur principe qu'au niveau du fond, à savoir la véracité de la maladie invoquée.

M.Y n'a jamais adressé ces certificats avant ce 28 avril 2021. M.Y n'a jamais prétendu être ou avoir été malade avant le 19 avril 2021, date à laquelle nous avons appris via le secrétariat social que M.Y prétendait être en maladie.

M.Y ne s'est jamais adressé à nous pour porter quoi que ce soit de ce genre à notre connaissance.

Ses déclarations sont contestées et sont bien évidemment contestables puisque M.Y était inscrit en chômage Covid en et depuis cette période de mars 2021.

²⁰ Pièce 7 – dossier SRL



La déclaration de M.Y ne correspond donc pas à la réalité des faits et administrative.

Nous tenions à vous le signaler car nous soupçonnons la fraude aux lois sociales et nous nous réservons tout droit d'action.(...) »

Le certificat de chômage C4 complété le 14.5.2021 contient les mentions suivantes²¹ :

- date de début de l'occupation : 1.7.2018
- date de fin d'occupation : 23.4.2021
- durée hebdomadaire moyenne de travail : 38 heures
- motif précis du chômage : licenciement pour motif grave.

Par une citation du 21.10.2021, M.Y a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SRL.

Par jugement rendu le 19.10.2022, le tribunal a fait droit en grande partie aux demandes de M.Y.

Par une requête du 5.12.2022, la SRL a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

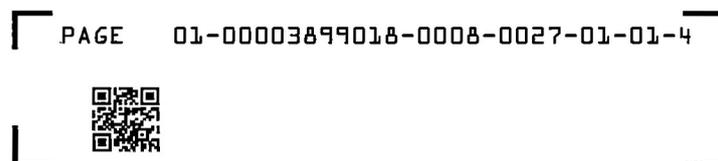
M.Y demandait au tribunal de condamner la SRL à lui payer :

- une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 18 semaines de rémunération ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 9 semaines de rémunération ;
- des dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à 2.000 € ;
- les intérêts judiciaires depuis le 24.3.2021 ;
- les dépens liquidés à la somme de 1.510 €.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

²¹ Pièce 9 – dossier SRL



« (...) Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du code judiciaire,

Déclare les demandes de M.Y recevables et partiellement fondées ;

Condamne la [SRL] à payer à M.Y une indemnité de rupture correspondant à 15 semaines de rémunération ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement raisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération ;

Réserve à statuer pour le surplus et ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de procéder aux calculs définitifs des sommes dues par la [SRL] conformément au présent jugement (voyez sur ce point les points 15 et 21 du présent jugement notamment) ;

Déboute M.Y du surplus de ses demandes ;

Fixe la cause à l'audience de (...)

Délaisse à la [SRL] ses propres dépens et la condamne aux dépens de M.Y, fixés par le Tribunal à la somme de 1.480,09 € (1.260€ à titre d'indemnité de procédure et 220,09€ à titre de frais de citation).

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie; (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SRL demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé, de mettre à néant le jugement *a quo* et, statuant à nouveau, de :

- à titre principal :
 - dire les demandes de M.Y prescrites et/ou non fondées et partant l'en débouter ;
 - en conséquence, d'entendre condamner M.Y à supporter la totalité des frais et dépens des deux instances, en ce compris la somme globale de 3.600,00 € à titre d'indemnité de procédure (première instance + appel), « à majorer des intérêts judiciaires sur ces dépens en ce compris l'indemnité de procédure au taux légal à dater de la décision à intervenir » ;
- à titre subsidiaire :
 - dire les demandes de M.Y partiellement fondées ;
 - en conséquence :



- ✓ condamner la SRL au paiement d'une somme de 5.574,04 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération ;
 - ✓ débouter M.Y du surplus de ses demandes ;
 - ✓ dire que les frais de citation restent à charge de M.Y ;
 - ✓ compenser les frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure relatives aux deux instances ;
- à titre unfiniment subsidiaire :
- dire les demandes de M.Y partiellement fondées ;
 - en conséquence :
 - ✓ condamner la SRL au paiement d'une somme de 5.574,04 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération et à une somme de 1.393,51 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 3 semaines de rémunération ;
 - ✓ débouter M.Y du surplus de ses demandes ;
 - ✓ dire que les frais de citation restent à charge de M.Y ;
 - ✓ compenser les frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure relatives aux deux instances ;

4.2. M.Y demande à la cour de :

- à titre principal, confirmer le jugement *a quo* en évaluant le délai des indemnités de préavis à 21 semaines de rémunération (appel incident) et rejeter les demandes de la SRL et, en conséquence :
 - condamner la SRL à lui payer la somme totale de 16.948,3 € à titre d'indemnité de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération ;
 - condamner la SRL à lui payer les intérêts judiciaires depuis le 23.4.2021 ;
 - condamner la SRL aux dépens de deux instances en ce compris l'indemnité de procédure (soit 1.500 € pour chaque instance, outre 220,09 € de frais de citation) ;
- à titre subsidiaire, confirmer le jugement *a quo* dans son entièreté et, en conséquence, de :
 - condamner la SRL à lui payer la somme total de 13.558.66 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à 15 semaines de rémunération et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération ;
 - condamner la SRL à lui payer les intérêts judiciaires depuis le 23.4.2021 ;



- condamner la SRL à lui payer les dépens de deux instances en ce compris l'indemnité de procédure (soit 1.500 € pour chaque instance, outre 220,09 € de frais de citation).

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 5.12.2022, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. Textes et principes

6.1.1.1. Les textes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 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 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.

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

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé²².

6.1.1.2. Le respect d'un double délai

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

6.1.1.3. Le motif grave

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, comporte trois éléments :

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

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée²³. Conformément à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

²² v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal .

²³ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal



Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute²⁴.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²⁵.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. 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 de la situation. Il examinera *in concreto* 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 grave²⁶. 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.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. 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 3.7.1978²⁷.

²⁴ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

²⁵ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

²⁶ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

²⁷ v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849



6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

La cour constate que la SRL a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, ce qui ne donne lieu du reste à aucune contestation entre les parties.

6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave et son intensité

6.1.3.1. Le tribunal a jugé que le licenciement pour motif grave n'était pas justifié en s'appuyant sur les motifs suivants :

« (...)

10.

Il ressort des pièces déposées par les parties que M.Y a été, en date du 25 mars 2021, testé positif à la COVID-19. Sans que ce ne soit véritablement contredit par la [SRL], le résultat de ce test a été communiqué à Monsieur M Y. ainsi qu'à Monsieur A Y.

(...)

La [SRL] ne peut raisonnablement soutenir qu'elle n'était en rien au courant des problèmes de santé rencontrés par M.Y. Outre la communication du résultat du test, M.Y a systématiquement adressé à Monsieur A Y. ses certificats médicaux, via la messagerie instantanée "What's app".

11.

Certes, Monsieur A Y (...), n'est pas le gérant de la [SRL]. M.Y a peut-être commis une faute en n'adressant pas directement ses certificats médicaux à Monsieur M Y., actuel gérant de la société. Il n'en demeure pas moins que la [SRL] peut être considérée comme une petite entreprise familiale dont le père est le gérant et le fils, l'actionnaire majoritaire. Une telle faute n'est pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave.

12.

La [SRL] a épinglé le fait que M.Y a cumulé des allocations de chômage temporaire avec des indemnités d'incapacité de travail. La [SRL] part du principe que M.Y aurait de la sorte exercé des manoeuvres frauduleuses en vue d'obtenir indûment un avantage pécuniaire.

Il ressort des pièces déposées par M.Y que ce dernier a, par un courrier daté du 30 août 2021, été convoqué par l'ONEM pour s'expliquer quant à ce cumul non autorisé. Lors de son instruction d'audience, le conseil de M.Y a confirmé le fait que M.Y a dû rembourser les allocations de chômage temporaire indûment perçues.



Les manoeuvres frauduleuses vantées par la [SRL] ne sont pas démontrées. La [SRL] n'a du reste subi aucun préjudice. M.Y n'a en l'espèce nullement réclamé le paiement d'un quelconque salaire garanti.

13.

Par un courrier recommandé daté du 21 avril 2021, la [SRL] a mis en demeure M.Y de lui communiquer "au plus vite" ses certificats médicaux. M.Y n'a pu réceptionner ce courrier que le 22 avril 2021 au plus tôt.

M.Y a renvoyé à la [SRL] une copie de ses certificats médicaux par un courrier recommandé daté du 23 avril 2021.

Force est donc de constater que M.Y a immédiatement réagi après réception du courrier de mise en demeure.

La décision de la [SRL] de le licencier pour motif grave, intervenue le 23 avril 2021, est hâtive. (...) »

6.1.3.2. La cour rejoint dans les grandes lignes l'analyse du tribunal.

Il ressort de la lettre de congé du 23.4.2021, signée par le gérant de la SRL (M.M), que c'est « l'ensemble » de l'attitude de M.Y « qui constitue autant de faits grave » ayant justifié son licenciement pour faute grave, à savoir :

- M.Y se trouvait en incapacité de travail depuis le 24.3.2021 sans en avoir informé M.M et sans lui avoir transmis un quelconque certificat de maladie **(a)** ;
- par courrier recommandé du 20.4.2021, M.M a interpellé M.Y sur ce manquement, mais M.Y n'y a donné aucune suite **(b)** ;
- le mercredi 21.4.2021, M.M a dû envoyer un nouveau courrier recommandé avec accusé de réception à M.Y pour l'informer qu'il se s'était pas présenté au travail les 19, 20 et 21.4.2021 et que M.M n'avait toujours reçu aucune réponse concernant l'ensemble de la situation dont question dans la lettre recommandée du 20.4.2021 **(c)**.

La cour entreprend de passer en revue chacun des faits invoqués.

a) M.Y n'a pas informé M.M de son incapacité de travail débutée le 24.3.2021

En son article 8, le contrat de travail stipulait que, en cas de maladie, le travailleur devait avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et, dans les deux jours ouvrables, lui remettre un certificat médical en mains propres ou par la voie postale. Les mêmes formalités devaient être accomplies en cas de prolongation²⁸.

²⁸ V. pièce 1 – dossier SRL

Il est exact que M.Y ne démontre pas s'être acquitté de cette double obligation à l'égard de son employeur pour l'incapacité de travail débutée le 24.3.2021 et les prolongations successives.

Certes, il est établi et non contesté que, dès le 25.3.2021 et lors des différentes prolongations, M.Y a informé le fils du gérant, M.A, de son incapacité de travail par la transmission de certificats médicaux successifs. M.A n'était cependant pas le gérant et rien n'indique de manière certaine qu'il représentait l'employeur. Ni la circonstance que M.A détenait la quasi-totalité des parts de la société ni le fait qu'il avait été lui-même gérant de la SRL cinq ans auparavant ni son lien de filiation avec le gérant ne peut mener à cette conclusion. M.Y n'a donc pas pu satisfaire valablement à ses obligations par ce biais.

Des manquements fautifs peuvent donc être retenus sur ce point dans le chef de M.Y.

Pour autant, dans les circonstances particulières de la cause, la cour juge que ces fautes répétées de M.Y n'étaient pas graves et, en tout cas, pas graves au point de rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle et ce pour plusieurs motifs :

- ce qui est reproché à M.Y dans la lettre du 23.4.2021, c'est de ne pas avoir prévenu M.M de son incapacité de travail depuis le 24.3.2021 et de ne lui avoir transmis aucun certificat médical. Or, si ce grief est formellement correct, il est empreint d'une mauvaise foi manifeste. En effet, M.M ne peut décemment pas nier avoir appris, dès le 25.3.2021 (sans doute par une autre voie que M.Y et très probablement par son fils), que M.Y était testé positif au Covid et qu'il était malade, ce qui seul peut expliquer le SMS suivant qu'il adressera le 25.3.2021 à M.Y²⁹ : « *Guéris bientôt antont a dit* » ;
- la même lettre du 23.4.2021 souligne l'état de surprise de M.M, le 19.4.2021, en recevant de son secrétariat social « *l'information soudaine* » de ce que M.Y était en incapacité de travail depuis le 24.3.2021. Compte tenu de l'information parvenue à M.M le 25.3.2021, il apparaît désormais que cet état de surprise est feint par le gérant ;
- pourtant au courant de ce que M.Y était testé positif au Covid et lui souhaitant même de guérir, M.M n'a adressé aucun reproche à M.Y le 25.3.2021 ni les jours suivants pour ne pas l'avoir informé personnellement de son état de santé et n'a pas non plus jugé utile de lui rappeler la procédure à suivre au sein de l'entreprise en cas d'incapacité de travail, ce qui a légitimement pu laisser penser à M.Y qu'il pouvait continuer à communiquer à ce sujet avec son employeur par l'intermédiaire de M.A ;
- lorsque, même de mauvaise foi, M.M manifeste à M.Y, dans sa lettre recommandée du mardi 20.4.2021, son étonnement de n'avoir pas été informé qu'il se trouvait en incapacité de travail depuis le 24.3.2021, il ne le menace d'aucune sanction et encore moins d'un licenciement sur le champ, n'évoque

²⁹ Pièce 2b – dossier M.Y – traduction libre

aucun manquement grave dans son chef et se contente de lui réclamer la communication de ses certificats médicaux par pli recommandé sans même lui imposer le moindre délai ;

- le lendemain, dans la lettre recommandée du mercredi 21.4.2021, encore que le ton soit monté, avec une menace de « *sanctions* » non autrement précisées face au constat des absences injustifiées de M.Y pour les journées des 19, 20 et 21 avril, M.M en reste malgré tout au stade du « *rappel* » (« *nous vous rappelons qu'une absence injustifiée ...* ») et M.Y est invité à communiquer la justification de ses absences « *dans les plus brefs délais* ».

b) M.Y n'a réservé aucune suite à la lettre recommandée du 20.4.2021

Ce fait est contredit par la lettre adressée à la SRL dès le vendredi 23.4.2021 et contenant l'ensemble des certificats médicaux couvrant la période litigieuse à partir du 24.3.2021.

Si la SRL constate malgré tout dans sa lettre du 23.4.2021 que M.Y n'a réservé aucune suite à la lettre recommandée du 20.4.2021, c'est en définitive uniquement parce qu'elle ne lui a pas laissé le temps de le faire, sachant qu'il lui était expressément demandé de réagir par pli recommandé et qu'aucun délai ne lui avait été imposé. La SRL ne pouvait donc raisonnablement pas considérer le 23.4.2021, au moment du licenciement, que M.Y avait manqué de diligence en s'abstenant de « *réagir utilement aux courriers* » qu'elle lui avait envoyés.

Aucune faute ne peut donc être imputée à M.Y sur ce point.

c) M.Y n'est pas venu travailler les 19, 20 et 21.4.2021

Nul ne conteste que M.Y n'a pas travaillé les 19, 20 et 21.4.2021.

Cet état de fait n'est pas en soi fautif, vu qu'il est acquis qu'il était couvert pour ces jours-là par un certificat médical d'incapacité de travail.

Ce qui est plus spécialement reproché à M.Y dans la lettre du 23.4.2021, c'est à nouveau son absence de réaction, mais cette fois tant à la lettre du 20.4.2021, qu'à celle du 21.4.2021.

Dès lors qu'il a été jugé ci-dessus, à propos de l'absence de suite réservée à la lettre du 20.4.2021, que la SRL avait décidé de licencier M.Y le 23.4.2021 par excès de précipitation, il en va *a fortiori* de même en ce qui concerne le défaut de réaction à la lettre du 21.4.2021, d'autant plus que la SRL réclamait par cette dernière lettre les justificatifs des absences « *dans les plus brefs délais* » sans remettre en question le mode de communication par envoi recommandé.

Le fait discuté n'est donc pas davantage fautif.



Il s'ensuit que la SRL échoue dans la preuve des motifs graves allégués.

6.1.4. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis

6.1.4.1. Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2, eu égard aux développements qui précèdent, la cour juge donc que c'est à tort que la SRL a pris la décision du licenciement pour motif grave.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

6.1.4.2. M.Y demandait en première instance de condamner la SRL à lui payer une indemnité de préavis de 18 semaines.

Le tribunal a limité cette condamnation à 15 semaines et a ordonné la réouverture des débats pour que les parties procèdent au calcul de la somme due sur cette base par la SRL. Pour fixer à 15 semaines l'indemnité de préavis, le tribunal a tenu compte d'une ancienneté de 4 ans et 9 mois en se référant au contrat de travail qui prévoyait expressément une date d'ancienneté au 1.7.2016.

M.Y fait appel incident du jugement en réclamant à présent et à titre principal la condamnation de la SRL au paiement d'une indemnité de préavis de 21 semaines, vu son entrée en service le 6.10.2015 (ancienneté de 6 ans et 5 mois). En dépit d'une réouverture des débats en première instance, il ne détaille toujours pas le montant de l'indemnité due dans ses conclusions et se contente de réclamer le paiement d'une somme totale de 16.948,3 € couvrant à la fois une indemnité de préavis de 21 semaines et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 9 semaines de rémunération. A titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement *a quo* qui condamne la SRL au paiement d'une indemnité de préavis de 15 semaines, ce qu'il chiffre à la somme total de 13.558.66 € qui couvre à la fois une indemnité de préavis de 15 semaines et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 9 semaines de rémunération.

A l'audience encore, la SRL conteste la prise en considération d'une ancienneté remontant au 6.10.2015, voire au 1.7.2016. Elle demande subsidiairement à la cour de ne la condamner qu'au paiement d'une indemnité de préavis de 12 semaines correspondant à une entrée en service au 1.7.2018, soit une somme de 5.574,04 € calculée comme suit³⁰ :

Rémunération annuelle brute : (12,0460 €/h x 38 h) x 48 semaines = 21.971,90 €

Chèques-repas : 1,41 € x 230 = 324,30 €

Total annuel brut : 22.296,19 €

Indemnité de préavis : (22.296,19 € : 48 sem) x 12 = 5.574,04 € → soit 464,50 €/s

6.1.4.3. Dans sa version en vigueur depuis le 1.5.2018, l'article 37/2, §1^{er}, de la loi du 3.7.1978, fixe comme suit les délais de préavis :

³⁰ Conclusions SRL, p.15



- « Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :
- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
 - trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;
 - quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;
 - cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;
 - six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
 - sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
 - huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
 - neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
 - dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
 - onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
 - douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
 - treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
 - quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée. »

Aux termes de l'article 37/4 de la loi du 3.7.1978, les « délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours » et l'ancienneté s'entend de « la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

A titre principal, M.Y se prévaut en l'espèce d'une date d'ancienneté réelle au 6.10.2015, soit la date à laquelle il est entré pour la première fois au service de la SRL.



Cette date d'ancienneté ne peut cependant pas être retenue. En effet, il ne démontre pas avoir été ultérieurement occupé par la SRL au cours de la période du 1.7.2016 au 31.12.2017. La circonstance que les parties aient convenu, dans leur dernier contrat, une date d'ancienneté conventionnelle remontant au 1.7.2016 ne prouve en rien pareille occupation.

A titre subsidiaire, M.Y invite la cour à confirmer le jugement *a quo* qui a pris en compte la date du 1.7.2016 pour déterminer l'ancienneté intervenant dans le calcul de l'indemnité de préavis.

Toutefois, s'il est admis que les parties à un contrat de travail puissent convenir d'une date d'ancienneté fictive pour le calcul du délai de préavis³¹, encore faut-il que cette ancienneté conventionnelle, qui se distingue alors de l'ancienneté réelle remontant au jour de l'entrée en service chez le même employeur, résulte de manière certaine de la volonté commune des parties. Une simple mention sur des fiches de paie, voire sur des comptes individuels et un C4, ne suffit pas en soi, si elle n'est pas corroborée par d'autres éléments précis et concordants³². La mention d'une date d'ancienneté fictive sur la fiche de paie peut sans doute laisser entendre qu'elle a été convenue pour fixer la rémunération, mais il ne peut rien en être déduit en ce qui concerne le calcul du délai de préavis³³.

Très pratiquement en l'espèce, le contrat de travail conclu avec date d'effet au 1.7.2018 renseigne bien en son article 1^{er} une date d'ancienneté au 1.7.2016 et les fiches de paie produites confirment cette date d'ancienneté³⁴. Il reste qu'aucune autre pièce du dossier ne permet de comprendre comment et dans quelles circonstances les parties ont convenu d'une telle date et *a fortiori* l'objet exact de cette mention.

En l'état, M.Y n'établit donc pas qu'il bénéficierait, pour le calcul de l'indemnité de préavis, d'une ancienneté autre que celle correspondant à sa nouvelle entrée en service réelle du 1.1.2018 et l'appel incident est par conséquent rejeté.

Contrairement à ce que défend la SRL à titre subsidiaire, c'est bien cette dernière date du 1.1.2018 qui marque l'ancienneté de M.Y au sens de l'article 37/4 précité (soit une ancienneté de 3 ans et 3 mois) et non pas la date du 1.7.2018.

Sur cette base, en reprenant les termes du calcul de l'indemnité de préavis présenté par la SRL dans ses conclusions et non contesté par M.Y, la SRL doit être condamnée au paiement d'une somme brute de 6.038,55 € (soit [22.296,19 € : 48 sem] x 13 sem) à titre d'indemnité

³¹ v. Cass., 1.6.1992, R.G. n°7839, *J.T.T.*, 1992, p.302 et juportal

³² V. aussi en ce sens, CT Bruxelles, 4^e ch., 16.3.2022, R.G. n°2015/AB/897, p. 28

³³ v. aussi en ce sens : Cass., 1.6.1992, R.G. n°7839, *J.T.T.*, 1992, p.302 et juportal ; CT Bruxelles, 6^e ch., 12.7.2022, R.G. n°2020/AB/405

³⁴ V. fiches de paie, pièces 18 – dossier M.Y



compensatoire de préavis. Le jugement *a quo* sera réformé dans cette même mesure et l'appel principal déclaré très partiellement fondé.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109

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

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

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

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

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

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque³⁵ :

³⁵ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16; v. aussi en ce sens: Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, *CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110



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

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

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

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve³⁶, un doute subsistait³⁷.

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

Par application de l'article 19, §2, 2°, de l'arrêté royal du 28.11.1969³⁸, cette indemnité n'est en principe pas soumise aux retenues de cotisations sociales³⁹. Elle constitue par contre un revenu imposable donnant lieu à la retenue du précompte professionnel sur la base de

³⁶ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

³⁷ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

³⁸ Aux termes de cette disposition, les indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne sont pas considérées comme de la rémunération, à la seule exception des indemnités dues pour la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur; pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel; pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ou pour la cessation du contrat de travail de commun accord

³⁹ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 22.6.2022, R.G. n°2020/AB/255, p.19



l'article 31, al.2, 3°, CIR 92, au titre d'indemnité obtenue « *en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail* »⁴⁰.

6.2.2. Application

6.2.2.1. Le premier juge a fait droit à la demande de M.Y d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération au terme du raisonnement suivant :

« (...) »

21.

Le Tribunal a pu constater que M.Y a, en temps utile, communiqué ses certificats médicaux. Il a directement réagi au courrier recommandé de mise en demeure que lui avait adressé la [SRL]. Cette dernière était bel et bien informée des problèmes de santé rencontrés par M.Y. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont futiles. Ils ne sont pas de nature à justifier un quelconque licenciement. Le licenciement de M.Y apparaît en l'espèce comme étant une mesure qui n'aurait jamais été décidée par un employeur normal et raisonnable. La [SRL] n'explique pas, en termes de conclusions, les raisons pour lesquelles le Tribunal devrait réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par M.Y au minimum, soit une indemnité correspondant à 3 semaines de rémunération.

Au regard de la légèreté des motifs invoqués par la [SRL], la brutalité du licenciement et les accusations infondées concernant des manœuvres dolosives en vue d'obtenir indûment des allocations de chômage temporaire, sans oublier le courrier excessif que la [SRL] a adressé au médecin traitant de M.Y, le Tribunal estime qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération est parfaitement justifiée.(...) »

6.2.2.2. Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, la cour constate que le licenciement est bien motivé par le comportement de M.Y et qu'il repose ainsi sur un motif autorisé. Néanmoins, non seulement les motifs allégués ne pouvaient pas fonder la décision de rompre le contrat pour faute grave, mais en plus, la cour juge qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié son travailleur pour ces motifs dans les circonstances particulières de la cause.

⁴⁰ V. aussi en ce sens : Sylvie LACOMBE, Julie MALINGREAU et Thérèse DOAT, « Indemnités payées par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail : quel traitement (para)fiscal ? », coord. Bernard MARISCAL et Laurent DEAR, *in* Le coût salarial d'une entreprise. Aspects sociaux et fiscaux, Limal, Anthemis, 2021, p. 437



Dans ces conditions, le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et M.Y est fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

M.Y demandait en première instance de condamner la SRL à lui payer une indemnité de préavis de 9 semaines et poursuit la confirmation du jugement *a quo* sur ce point.

De son côté, « *au vu des manquements* » de M.Y, la SRL demande subsidiairement à la cour de ne la condamner qu'au paiement d'une indemnité de 3 semaines, soit une somme de 1.393,51 € calculée comme suit⁴¹ :

$$(22.296,19 \text{ €} : 48 \text{ sem}) \times 3 \text{ sem.} = 1.393,51 \text{ €} \rightarrow \text{soit } 464,50 \text{ €/sem}$$

Si la cour juge peu convaincante la justification de la réduction sollicitée par la SRL, elle estime aussi que, pour déterminer la hauteur de l'indemnité, le tribunal s'est référé à tort à un critère lié aux circonstances du licenciement (la brutalité du licenciement) et à d'autres critères se rapportant à des développements intervenus postérieurement au licenciement (des accusations infondées concernant des manœuvres dolosives en vue d'obtenir indûment des allocations de chômage temporaire et le « *courrier excessif* » adressé par la SRL au médecin traitant de M.Y).

Dans les circonstances de l'espèce, la cour convient néanmoins que l'évaluation du premier juge ne peut être revue à la baisse et qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 9 semaines correspondant à la somme brute imposable de 4.180,50 € (soit 464,50 €/sem x 9 semaines)⁴² s'inscrit adéquatement dans l'échelle des indemnités prévue par l'article 9 de la CCT n°109. Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SRL se prévaut de motifs autorisés ;
- ces motifs sont réels, mais les faits qui les sous-tendent sont volontairement déformés de manière à les présenter sous un jour qui nuise à M.Y et à pouvoir justifier en fin de compte un licenciement pour faute grave ;
- les motifs avancés sont marqués par la mauvaise foi de la SRL.

L'appel principal de ce chef est non fondé.

6.3. Quant aux dépens

La SRL critique le jugement entrepris à un double égard :

- 1°. Il n'a pas laissé les frais de citation de première instance à charge de M.Y

⁴¹ Conclusions SRL, p.17

⁴² en reprenant les termes du calcul de l'indemnité présenté par la SRL dans ses conclusions et non contesté par M.Y



2°. Il n'a pas procédé à la compensation des dépens, dès lors que M.Y succombait à une partie de ses demandes.

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

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques⁴³.

Force est de constater que c'est la SRL qui a succombé pour l'essentiel en première instance et que, dans ces conditions, le tribunal a pu valablement juger pertinent de ne pas recourir au mécanisme de la compensation mis à sa disposition par l'article 1017, al.4, CJ. La cour ne voit aucune raison d'en décider autrement et la SRL ne lui en fournit aucune.

Le jugement *a quo* est par conséquent confirmé en ce qu'il condamne la SRL aux dépens correspondant à la somme de 1.260 € à titre d'indemnité de procédure.

Concernant la question des frais de citation par contre, ceux-ci doivent être laissés à la charge de M.Y.

Il découle en effet des articles 700, al.1^{er}, 704, §1^{er} et 704, §3, CJ, que « *les contestations en matière de contrats de travail peuvent, au choix du demandeur, être introduites par citation ou par requête contradictoire, (...) qu'en soi, l'introduction d'une contestation de cette nature par la voie d'une citation ne constitue pas une faute* » et que, dans l'hypothèse « *où l'introduction par requête contradictoire est également admise, l'introduction effectuée par voie de citation ne constitue une faute que si une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances, aurait raisonnablement agi autrement* »⁴⁴.

Or, la SRL fait valoir que M.Y savait qu'une citation était un mode introductif d'instance beaucoup plus onéreux qu'une requête et que rien ne laissait penser que la citation constituait le mode introductif d'instance à privilégier au détriment de la requête. Elle en déduit que M.Y « *n'a donc pas agi de manière prudente et diligente en favorisant la citation comme mode introductif d'instance* »⁴⁵.

⁴³ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

⁴⁴ Cass., 3^e ch., 7.10.2013, R.G. n°S.11.0108.N, juportal

⁴⁵ Conclusions SRL, p.18



M.Y n’y apporte aucune contradiction sérieuse et, en particulier, ne fait état d’aucune justification raisonnable à l’option choisie d’introduire son action par voie de citation, alors qu’aucune urgence particulière ne semblait devoir l’animer, qu’il était assisté d’un avocat et qu’il ne pouvait ainsi ignorer que ce véhicule procédural entraînerait un coût supplémentaire inutile pour la partie condamnée aux dépens.

Une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances, aurait raisonnablement opté pour une requête contradictoire.

M.Y a donc commis une faute en introduisant son action par le moyen d’une citation au lieu d’une requête contradictoire. Pour la partie condamnée au dépens, il en découle un dommage qui correspond aux frais de la citation. Ceux-ci doivent être laissés à charge de M.Y en guise de réparation.

Le jugement *a quo* est par conséquent mis à néant en ce qu’il met les frais de citation à charge de la SRL, à savoir la somme de 200,09 € (soit 220,09 € diminués des 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l’aide juridique de deuxième ligne qui restent à charge de la SRL).

L’appel principal est ainsi très partiellement fondé en ce qu’il porte sur les dépens de première instance.

En ce qui concerne l’appel, M.Y ne succombe que sur des points mineurs et c’est à nouveau la SRL qui succombe pour l’essentiel et qui sera dès lors seule condamnée aux dépens. La cour ne perçoit pas davantage de raison particulière pour ordonner une compensation sur la base de l’article 1017, al.4, CJ.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l’appel principal recevable et très partiellement fondé ;

Déclare l’appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- condamne la S.R.L. « Antony Transport » à payer à Monsieur S Y la somme brute de 6.038,55 € à titre d’indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 23.4.2021 ;



- condamne la S.R.L. « Antony Transport » à payer à Monsieur S Y la somme brute imposable de 4.180,50 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 9 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 23.4.2021 ;
- réforme le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la S.R.L. « Antony Transport » au paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 15 semaines de rémunération et le met à néant en ce qu'il condamne la S.R.L. « Antony Transport » à supporter les frais de citation de 200,09 € ;
- confirme le jugement *a quo* pour le surplus ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.R.L. « Antony Transport » au paiement des dépens de Monsieur S Y liquidés à :

- 1.500 €, mais rehaussés à 1.650 € (montant de base indexé au 1.11.2022), à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
- 20 €, à titre de contribution de première instance au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et déjà payer par l'huissier de justice ayant signifié la citation introductive d'instance
- 24 €, à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A , conseiller,

C. P , conseiller social au titre d'employeur, désignée par une ordonnance du 19.3.2024 (rép. 2024/737),

A. L , conseiller social au titre d'ouvrier, désigné par une ordonnance du 13.5.2024 (rép. 2024/1223),

Assistés de J. A greffier

J. A

A. L

C. P

C. A

et prononcé, à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 24 juin 2024, où étaient présents :

C. A , conseiller,

J. A , greffier,

J. A

C. A

PAGE 01-00003899018-0027-0027-01-01-4

