



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 02 juillet 2024
Numéro du rôle 2021/AB/128
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 08 janvier 2021 19/1396/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Le CENTRE DE RECHERCHES ROUTIERES en abrégé « CRR », BCE 0407.571.927, dont le siège est établi à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe, 42 bte 1 ;

partie appelante au principal, partie intimée sur incident,

ayant pour conseil et comparaisant par Maître A. V., avocat à Bruxelles,

contre

Monsieur P. B.,

partie intimée au principal, partie appelante sur incident,

comparaissant en personne et par Maître T. H., avocat à Bruxelles.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 8 janvier 2021 par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 19/1396/A),
- la requête d'appel reçue le 17 février 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Monsieur P. B. déposées les 7 septembre 2021, 7 juin 2022 et 7 février 2023,
- les conclusions du Centre de recherches routières, ci-après « CRR », déposées les 4 février 2022 et 7 octobre 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 11 juin 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 4 avril 2019, Monsieur P. B. a formulé les demandes suivantes :

« Condamner le CRR au paiement de :

- *la somme de 38.202,09 €, soit 17 semaines de rémunération en application de l'article 9 de la CCT 109, sous réserve d'augmentation en cours d'instance*
- *la somme de 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation des fautes commises par le CRR*
- *la somme de 2.180,00 € au titre de frais de déplacements*

- *des intérêts légaux à dater du 20 avril 2018 et ensuite des intérêts judiciaires*

Condamner le CRR à restituer au requérant sa documentation personnelle.

Condamner le CRR au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure ».

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 4 février 2020, Monsieur P. B. ne formule plus de demande relative aux frais de déplacement ni de demande de restitution de sa documentation personnelle.

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 8 janvier 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Monsieur P. B. recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne le C.R.R. à payer à Monsieur P. B. la somme de 38.202,09 € bruts à titre d'indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne le C.R.R. à payer à Monsieur P. B. la somme de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la gestion fautive de la reprise du travail suite à son burn-out ;

Dit que ces sommes devront être majorées des intérêts légaux et judiciaires à dater du 20 avril 2018 ;

Condamne le C.R.R. aux dépens, liquidés par le tribunal en faveur de Monsieur P. B. à la somme de 3.000,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Le condamne également à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, somme à rembourser à Monsieur P. B.

Déclare pour autant que de besoin le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans caution, mais sans exclure le cantonnement ».

3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel déposée le 17 février 2021, le CRR demande à la Cour de mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il a déclarées fondées les demandes de Monsieur P. B. et, faisant ce que le premier juge eut dû faire, de déclarer les demandes originaires de Monsieur P. B. non fondées.

Le CRR demande également la condamnation de Monsieur P. B. aux entiers dépens, en ce compris les indemnités de procédure.

Ces demandes sont identiques au terme des conclusions de synthèse d'appel déposées par le CRR le 7 octobre 2022. Le CRR demande en outre que l'appel incident soit déclaré recevable mais non fondé.

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 7 février 2023, Monsieur P. B. demande à la Cour de déclarer l'appel du CRR recevable mais non fondé et de :

« Confirmer le jugement du 8 janvier 2021 en ce qu'il condamne le CRR à :

- *payer à Monsieur P. B. la somme de 38.202,09 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 20 avril 2018 ;*

Déclarer l'appel incident recevable et fondé et en conséquence :

- *condamner le CRR à payer à Monsieur P. B. la somme de 10.000,00 euros à titre de réparation du préjudice moral résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail suite à son burn-out ;*
- *condamner le CRR au paiement d'1 euro symbolique à titre de préjudice financier résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail suite à son burn-out ;*

Condamner le CRR au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes ;

Condamner le CRR aux entiers dépens en ce compris les indemnités de procédure des deux instances liquidées à leur montant de base.

À titre subsidiaire, si la Cour estime ne pas être suffisamment éclairée quant à l'absence de prise en compte du bien-être au travail de Monsieur P. B., avant dire droit :

- *Ordonner au CRR la production du rapport complet de l'audit réalisé par le bureau Ernst & Young le cas échéant anonymisé en vertu de l'article 877 du Code judiciaire ;*
- *Ordonner au CRR la production du rapport d'enquête de Mensura sur le bien-être au travail au sein du CRR le cas échéant anonymisé en vertu de l'article 877 du Code judiciaire.*

À titre subsidiaire, si la Cour déclare les demandes de Monsieur P. B. que partiellement fondées, celui-ci demande que les parties soient condamnées aux dépens en proportion de leur succombance respective.

Dépens :

- *indemnité de procédure 1^{ère} instance : 3.000 €*
- *frais de mise au rôle : 20 €*
- *indemnité de procédure d'appel : 3.750 € ».*

4. Les faits

8.

D'après sa charte, « le Centre de Recherches Routières (CRR) est un institut de recherche privé, d'intérêt public. Il a été créé en 1952 à la requête de la Fédération des Entrepreneurs de Travaux de Voirie et avec l'appui des services publics en vue de promouvoir et de coordonner le progrès technique par la recherche scientifique dans le secteur »¹.

Au moment des faits, le CRR occupait environ 110 collaborateurs.

9.

Monsieur P. B. est entré au service du CRR le 1^{er} janvier 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Aucune des parties ne dépose le contrat de travail.

D'après Monsieur P. B., il a travaillé comme conseiller technologique successivement au sein de différentes divisions du CRR.

10.

¹ Pièce 1 du dossier de M. P. B.

Du 22 au 28 septembre 2017, Monsieur P. B. a été en incapacité de travail². L'incapacité a ensuite été prolongée jusqu'au 21 octobre 2017.

Sur le formulaire destiné à l'INAMI qu'il a complété le 6 octobre 2017, la psychiatre traitante de Monsieur P. B. indique un diagnostic de « *burn-out* [suivi d'un mot illisible] *hypertension* »³.

Monsieur P. B. a repris le travail du 22 au 26 octobre 2017 avant de subir une nouvelle incapacité de travail⁴.

Des certificats médicaux sont produits couvrant les périodes du 1^{er} au 22 décembre 2017⁵, du 23 décembre 2017 au 5 janvier 2018⁶ et du 6 au 19 janvier 2018⁷.

Dans une attestation du 24 novembre 2017, la psychiatre traitante de Monsieur P. B. écrit :

*« Je soussignée, psychiatre, atteste qu'il est médicalement nécessaire que Monsieur P. B. reprenne le travail à raison de huit heures par semaine, réparties en période de deux heures à partir du 27/11/2017 »*⁸.

Par courrier du 28 novembre 2017, Monsieur H. V., chef de division au CRR, écrit à Monsieur P. B. :

« Monsieur P. B., Cher P.,

Votre médecin traitant vous autorise, malgré un certificat d'incapacité de travail à temps plein du 1/12/2017 au 22/12/2017, de reprendre le travail à raison de huit heures par semaine, réparties en période de deux heures à partir du 27/11/2017. Dans le document, que vous avez rempli et que vous devez renvoyer à votre mutualité, vous avez indiqué l'horaire suivant :

- mardi de 10h00 à 12h00 et de 15h00 à 17h00*
- jeudi de 10h00 à 12h00 et de 15h00 à 17h00*

Nous refusons cette reprise de travail pour les raisons suivantes :

- l'horaire mentionné ci-dessus n'est pas en adéquation avec votre fonction de guideur technologique et il nous paraît difficilement envisageable qu'en fonction de vos tâches vous respectiez cet horaire assez strict ;*

² Pièce 4a du dossier de M. P. B.

³ Pièce 4b du dossier de M. P. B.

⁴ Pièce 15 du dossier de M. P. B.

⁵ Pièce 30a du dossier de M. P. B.

⁶ Pièce 30b du dossier de M. P. B.

⁷ Pièce 30c du dossier de M. P. B.

⁸ Pièce 5 du dossier de M. P. B.

- *avant une reprise du travail, vous devez d'abord passer chez notre médecin du travail.*

Notre médecin du travail, le docteur K. L., aura le 14 décembre (l'heure prévue dans la matinée est encore à définir) avec vous un entretien de reprise de travail.

Nous vous prions de croire, cher Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs »⁹.

Par mail du 13 décembre 2017 à 20h52, Monsieur P. B. écrit à Madame C. V. :

*« Bonjour C.,
J'ai été soigné ce mercredi soir aux urgences à Woluwé et il m'a été interdit de sortir de chez moi et de me déplacer.
Il me sera donc malheureusement impossible de me rendre ce jeudi 14/12 à la visite médicale programmée de 11h00 à 11h15 à Sterrebeek.
Je t'informe également du changement d'adresse de mon domicile. Nouvelle adresse :
à 1970 Wezembeek-Oppem »¹⁰.*

Par mail du 16 décembre 2017, Monsieur H. V. écrit à Monsieur P. B. :

*« P.,
Notre rendez-vous de ce lundi ne peut pas avoir lieu, tant que tu n'es pas passé chez notre médecin de travail, il m'est interdit d'avoir des contacts avec toi.
Merci de ta compréhension, des bonnes fêtes de fin d'année et une bonne convalescence ! »¹¹.*

11.

Le 17 janvier 2018, la psychiatre de Monsieur P. B. écrit :

« Je soussignée, psychiatre, atteste qu'il est médicalement souhaitable que Monsieur P. B. poursuive le travail à mi-temps du 20/01/2018 au 02/02/2018, réparti sur 3 journées de moins de 8 heures.

Il est préférable que 10 heures par semaine maximum soient prestées dans les bureaux de l'employeur durant cette période.

Le solde d'heures peut, sans problème, être presté en réunion à l'extérieur, en expertise sur chantier, en téléworking, ... »¹².

⁹ Pièce 18 du dossier du CRR et pièce 6 du dossier de M. P. B.

¹⁰ Pièce 44 du dossier de M. P. B.

¹¹ Pièce 7 du dossier de M. P. B.

¹² Pièce 8 du dossier de M. P. B.

Le 18 janvier 2018, le médecin du travail du service externe de prévention Mensura formule la recommandation suivante :

« apte à reprendre le travail // mi temps durant 15 jours »¹³.

Par courrier daté du 24 janvier 2017 – mais dont le contenu et les pièces du dossier établissent qu’il s’agit d’une erreur matérielle, ce qui est confirmé par les parties – qui date en réalité du 24 janvier 2018, le CRR écrit à Monsieur P. B. :

« Votre incapacité de travail partielle et adaptation de votre horaire de travail en fonction de cette incapacité

Monsieur P. B.,

Votre médecin traitant vous autorise, malgré un certificat d’incapacité de travail à temps plein du 20/01/2018 au 02/02/2018, de reprendre le travail à raison de vingt heures par semaine. Suite à l’entretien avec votre chef de division Y. H., nous vous confirmons l’horaire suivant :

- lundi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 16h30 (au total 7 heures)*
- mercredi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 15h30 (au total 6 heures)*
- vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 16h30 (au total 7 heures)*

Nous vous demandons de respecter cet horaire et de tenir compte des consignes ci-dessous :

- Il est interdit d’entrer dans nos bureaux en dehors de l’horaire mentionné ci-dessus ;*
- Il est interdit d’emporter des documents papier ou du matériel de bureau hors des bureaux du CRR sans l’accord du chef de division ;*
- Il est interdit d’effacer des documents électroniques qui concernent les dossiers de guidances technologiques ;*
- Pas de déplacements à l’extérieur (ni chantiers ni réunions) pendant cette période de reprise ;*
- Régularisation de toutes vos notes de frais 2017 et de vos fiches de pointage dans Timesheet ;*
- Mise à jour de tous les dossiers en cours avec imposition de mettre en copie votre chef de division pour tous les échanges avec l’extérieur ;*
- Mise à jour de toutes les BA en cours avec imposition de mettre en copie votre chef de division et le coordinateur des BA pour tous les échanges avec l’extérieur (entrants et sortants) ;*

¹³ Pièce 9 du dossier de M. P. B.

- *Mise en ordre de votre bureau pour permettre le travail du service nettoyage.*

Nous espérons que la communication et la collaboration avec le chef de division et les collègues se passent d'une façon professionnelle (calme, respectueuse et portant sur le contenu).

Nous vous prions de croire, cher Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

*Ir C. V.
Directeur général »¹⁴.*

12.

Le 24 janvier 2018, Monsieur P. B. sollicite un rendez-vous auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Le rendez-vous est fixé au 25 janvier 2018 dans les locaux de Mensura¹⁵.

Lors de l'entretien du 25 janvier 2018, Monsieur P. B. autorise le conseiller en prévention aspects psychosociaux à entamer une procédure informelle « *pour s'entretenir avec la future DG confidentiellement* »¹⁶.

13.

Le 26 janvier 2018, Monsieur P. B. fait suivre à Monsieur C. V. le mail suivant adressé par Madame P. B. quelques minutes plus tôt sur son adresse professionnelle :

« Monsieur le Directeur général,

Je reçois votre lettre datée du 24-01-2017.

Les instructions données par Monsieur Y. H., ce 19-01-2018 à l'occasion de mon retour au travail, étaient une imposition de travailler les lundis, mardis et mercredis. Je m'y suis conformé et ai donc travaillé ces lundi 22, mardi 23 et mercredi 24 janvier 2018.

Je tiendrai donc compte de l'imposition du nouvel horaire communiqué dans votre courrier à partir de la semaine prochaine.

*Je regrette et j'acte que l'horaire de ce mi-temps médical
- soit une imposition de votre part et n'ai pas été établi en concertation avec moi dans
l'intérêt de ma santé au travail*

¹⁴ Pièce 19 du dossier du CRR et pièce 11 du dossier de M. P. B.

¹⁵ Pièce 45 du dossier de M. P. B.

¹⁶ Pièce 46 du dossier de M. P. B.

- ne tienne pas compte des recommandations de mon médecin pour une réintégration progressive au travail et dans les bureaux du CRR.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, à l'assurance de ma plus haute considération.

P. B.

Conseiller technologique Senior »¹⁷.

En réponse à ce courriel, Monsieur C. V. adresse le 29 janvier 2018 le mail suivant à Monsieur P. B. :

« Bonjour monsieur P. B.,

Je considère le message ci-dessous comme un courrier que vous m'adressez, malgré la mention d'un message d'origine à votre attention qui a suscité ma confusion.

Concernant votre horaire, il a été établi avec vous en parfaite concordance avec les recommandations de votre médecin précisées dans le certificat médical qu'il a établi.

Ce que vous percevez comme une imposition de notre part a justement pour but de les respecter et d'éviter tout malentendu ou toute infraction au règlement de travail que vous connaissez bien.

Nous regrettons donc avoir appris votre passage à 6h du matin au bâtiment de Sterrebeek. Nous ne tolérerons à l'avenir plus aucune infraction de ce genre, dans votre propre intérêt et votre propre sécurité.

Je prends bonne note que vous respecterez donc ces consignes dès votre retour, puisque nous avons reçu entretemps un certificat médical pour cette semaine.

Veillez considérer ce message comme un sérieux avertissement.

Dès lors, merci de nous confirmer bonne réception de ce message, sinon nous nous verrons obligés de vous l'envoyer par courrier recommandé.

Meilleures salutations »¹⁸.

Le 12 février 2018, le CRR adresse un nouveau courrier d'avertissement à Monsieur P. B. au motif que celui-ci se serait présenté dans les locaux de l'entreprise le jeudi 8 février 2018 et le vendredi 2 février 2018. Par ce courrier, le CRR sollicite également la restitution du badge et des clés du site de Sterrebeek, ainsi que le software key d'un logiciel, en précisant que ceci lui serait rendu dès sa reprise du travail¹⁹. Monsieur P. B. réagit à ce courrier par mail du 4 avril 2018²⁰.

Le 19 février 2018, le médecin généraliste de Monsieur P. B. rédige le rapport médical suivant :

¹⁷ Pièce 20 du dossier du CRR et pièce 12 du dossier de M. P. B.

¹⁸ Pièce 22 du dossier du CRR et pièce 13 du dossier de M. P. B.

¹⁹ Pièce 23 du dossier du CRR et pièce 14 du dossier de M. P. B.

²⁰ Pièce 27 du dossier du CRR et pièce 19 du dossier de M. P. B.

« Le 22/9/2017, ce patient a été mis en incapacité de travail pour burn-out par le Dr B.. Il a repris le travail du 22 au 26/10/2017 puis a de nouveau dû cesser ses activités professionnelles du 1/12/2017 au 19/1/2018 pour le même motif.

Rétabli, il a pu reprendre le travail à mi-temps à partir du 20/1/2018.

Le 26/1/2017, Monsieur P. B. a dû être mis en incapacité de travail pour anxiété réactionnelle sévère, estimant qu'il était victime de maltraitance psychologique à son travail. Il est régulièrement suivi à mon cabinet et prend bien son traitement médicamenteux.

L'incapacité est prolongée jusqu'au 30/3/2018 »²¹.

Le 28 février 2018, le CRR réitère sa demande de restitution de matériel au motif de la prolongation de l'incapacité de travail de Monsieur P. B.²².

Des courriels sont encore échangés entre les parties en mars 2018²³, alors que l'incapacité de travail de Monsieur P. B. avait été prolongée.

14.

Par courrier recommandé du 20 avril 2018, le CRR notifie à Monsieur P. B. son licenciement :

« Par la présente nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat ce 20 avril 2018.

Cette décision intervient suite aux nombreuses difficultés rencontrées dans la collaboration depuis plusieurs mois, comme en témoignent notamment les différents écrits qui vous ont été adressés.

Une indemnité compensatoire de préavis égale à 11 mois et 15 semaines vous sera payée.

Un programme d'outplacement vous sera transmis par un prochain courrier, ainsi que les documents sociaux.

Conformément à la législation applicable au régime d'outplacement, un montant égal à 4 semaines de rémunération sera déduit de l'indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous invitons à restituer au siège et sans autre délai tout matériel appartenant à votre organisation.

²¹ Pièce 15 du dossier du CRR.

²² Pièce 24 du dossier du CRR.

²³ Pièces 25 et 26 du dossier du CRR et pièces 16 à 19 du dossier de M. P. B.

Pour le bon ordre, la présente vous est adressée par courrier ordinaire ainsi que par recommandé »²⁴.

Par courrier recommandé du 27 avril 2018, Monsieur P. B. sollicite la communication des motifs concrets de son licenciement²⁵.

Par lettre du 3 mai 2018, le CRR reproche à Monsieur P. B. d'avoir accédé illégalement à ses bureaux le lundi 23 avril 2018 vers 6h30 pour récupérer des fardes²⁶.

Par courrier recommandé du 17 mai 2018, le CRR répond à la demande de communication des motifs concrets du licenciement :

« Nous faisons suite à votre courrier du 27 avril 2018, dans lequel vous demandez à connaître les motifs de votre licenciement.

Comme cela vous a été communiqué à plusieurs reprises, votre licenciement est basé sur les difficultés répétées rencontrées au cours des derniers mois.

À plusieurs reprises nous avons dû constater que vous vous êtes présenté sur les lieux de travail en dehors des horaires de travail habituels, et ce même pendant vos périodes d'incapacité.

Vous n'étiez pas sans savoir que pareil comportement, compte tenu des risques de sécurité évidents, ne pouvait être accepté.

Ces faits se sont répétés nonobstant les avertissements qui vous ont été adressés à ce sujet.

Nos demandes de remise de badge, clefs et software ont également rencontrées des difficultés. D'ailleurs, nous vous signalons que vous devez encore nous restituer le PC et deux smartphones du CRR.

Par rapport aux demandes qui vous avaient été envoyées par e-mail, vous avez fait valoir que vous n'étiez pas censé consulter vos e-mails pendant votre incapacité. Cette incapacité ne vous a cependant pas retenu de vous présenter dans nos bureaux de façon inacceptable.

Contrairement aux instructions données par Monsieur Y. H. et nonobstant les avertissements qui vous avaient été remis, vous vous êtes même (après votre

²⁴ Pièce 28 du dossier du CRR et pièce 20 du dossier de M. P. B.

²⁵ Pièce 21 du dossier de M. P. B..

²⁶ Pièce 29 du dossier du CRR et pièce 22 du dossier de M. P. B.

licenciement) à nouveau présenté dans nos bureaux sans autorisation le lundi 23 avril 2018 en début de matinée.

Votre attitude contrariante et le non-respect de l'autorité patronale nous ont ainsi amené à devoir prendre la décision de mettre fin aux relations de travail »²⁷.

Selon le formulaire C4 délivré le 23 mai 2018, le motif précis du chômage est « *problèmes insurmontables dans la collaboration* »²⁸.

Les (conseils des) parties ont ensuite échangé différents courriers après la fin du contrat de travail.

Aucun accord n'étant intervenu, Monsieur P. B. a introduit la procédure judiciaire par requête déposée le 4 avril 2019.

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

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

15.

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.

²⁷ Pièce 23 du dossier de M. P. B.

²⁸ Pièce 43 du dossier de M. P. B., traduction libre par la Cour.

5.2. Sur l'appel principal : l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1. En droit : rappel des principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable

16.

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

« 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 ».

Le commentaire de cet article explique :

« 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 ».

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « *manifestement déraisonnable du licenciement* » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :

« L’employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu’il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s’immiscer dans la gestion de l’entreprise, à la condition que le comportement de l’employeur ne soit pas ‘manifestement déraisonnable’ »²⁹.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d’action de l’employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L’exercice du droit de licencier de l’employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l’exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L’ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n’est pas anodin : cela souligne « la liberté d’action de l’employeur et le contrôle à la marge » »³⁰.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l’entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n’aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d’action d’un chef d’entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »³¹.

17.

L’article 9 de la CCT 109 impose à l’employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

18.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l’employeur, tandis que l’article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l’employeur a ou non communiqué ces motifs :

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

- Si l’employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l’article 5 ou de l’article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

²⁹ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du “manifestement déraisonnable” », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

³⁰ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

³¹ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.

- 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 ».

La CCT 109 n'interdit pas à l'employeur de communiquer des motifs supplémentaires en cours de procédure. S'agissant de ces motifs nouveaux, la charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur³², et ce par application de l'article 10, 2^e tiret, de la CCT 109.

19.

Par application de ces principes, il incombe donc au juge de suivre un raisonnement en plusieurs étapes :

1. Contrôle de légalité : les motifs invoqués entrent-ils dans une des trois catégories visées à l'article 8 de la CCT 109 (conduite, aptitude du travailleur, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ?
2. Contrôle de réalité : les faits sont-ils établis par application des règles de preuve applicables, et plus précisément :
 - les motifs du licenciement ont-ils été demandés/communiqués (application des articles 4, 5 et 6 de la CCT) ?
 - la réalité de ces motifs est-elle établie par application des règles de preuve (application de l'article 10 de la CCT) ?
3. Contrôle de causalité : les motifs dont la légalité et la réalité ont été préalablement établies constituent-ils la cause réelle du licenciement ?
4. Contrôle de proportionnalité : compte tenu de ces motifs, le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable, étant entendu que le contrôle exercé par les juridictions est ici strictement marginal ?

Lorsque l'employeur a communiqué les motifs concrets du licenciement, la CCT 109 met en place un « *partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondée sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 le licenciement fondé sur des motifs*

³² A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) », RDS, 2018, p. 340 et suiv.

liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »³³.

20.

Dès que la réponse à une des questions qui précèdent est négative, le licenciement est manifestement déraisonnable et une indemnité est due. En vertu de l'article 9 de la CCT, il appartient alors au juge de procéder à une deuxième appréciation en proportionnalité pour décider du *quantum* de l'indemnité qui devra être fixé entre 3 et 17 semaines de rémunération.

5.2.2. En fait : appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en l'espèce

21.

Dans la lettre de licenciement du 20 avril 2018, le CRR fait état d'un premier motif de licenciement :

« Cette décision intervient suite aux nombreuses difficultés rencontrées dans la collaboration depuis plusieurs mois, comme en témoignent notamment les différents écrits qui vous ont été adressés »³⁴.

Par courrier recommandé du 17 mai 2018 répondant à la demande de communication des motifs concrets du licenciement adressée par Monsieur P. B., le CRR répète que le licenciement *« est basé sur les difficultés répétées rencontrées au cours des derniers mois »* et précise trois faits :

- *« à plusieurs reprises nous avons dû constater que vous vous êtes présenté sur les lieux de travail en dehors des horaires de travail habituels, et ce même pendant vos périodes d'incapacité »* et *« ces faits se sont répétés nonobstant les avertissements qui vous ont été adressés à ce sujet »* ;
- *« nos demandes de remise de badge, clefs et software ont également rencontrées [sic] des difficultés. D'ailleurs, nous vous signalons que vous devez encore nous restituer le PC et deux smartphones du CRR »* ;
- *« vous vous êtes même (après votre licenciement) à nouveau présenté dans nos bureaux sans autorisation le lundi 23 avril 2018 en début de matinée »*.

³³ Selon les termes des auteurs du site www.terralaboris.be lorsqu'ils résument un arrêt de la CT Bruxelles du 18 novembre 2019, RG 2017/AB/355.

³⁴ Pièce 28 du dossier du CRR et pièce 20 du dossier de M. P. B.

De façon plus générale, le CRR invoque « *vosre attitude contrariante et le non-respect de l'autorité patronale* »³⁵.

Enfin, dans le cours de la procédure judiciaire, le CRR complète cette explication par plusieurs éléments de fait qui ont été listés comme suit par les premiers juges :

- un rendement quantitatif peu élevé,
- des difficultés d'organisation,
- des difficultés à fixer des priorités,
- des changements de divisions,
- des retards dans le traitement d'e-mails et dans la gestion de dossiers,
- des problèmes au niveau de la tenue de time-sheets et dans le traitement de notes de frais,
- un incident survenu en août 2017,
- un tempérament trop méticuleux ayant contribué à son burn-out,
- le refus d'un horaire strict pour la reprise du travail dans le cadre de son burn-out.

Il revient à la Cour d'appliquer à ces motifs le quadruple contrôle décrit plus haut.

1) Contrôle de légalité

22.

Les motifs ainsi invoqués présentent un lien avec la conduite de Monsieur P. B.. Ils sont conformes à la CCT 109.

2) Contrôle de réalité

23.

La Cour examine ici si les faits exposés par l'employeur, tant dans la lettre de communication des motifs que dans ses conclusions, sont établis :

- la présentation sur les lieux de travail en dehors des horaires de travail habituels, même pendant des périodes d'incapacité et malgré des avertissements

Il ressort des pièces et des explications apportées par les parties que le CRR reproche à Monsieur P. B. de s'être présenté à trois reprises dans les locaux de son employeur à des heures « inhabituelles » et/ou pendant ses périodes d'incapacité de travail, à savoir :

³⁵ Pièce 23 du dossier de M. P. B.

- un matin à 6 heures, à une date non précisée, mais qui se situe à la fin du mois de janvier 2018, tel que cela ressort du mail de Monsieur C. V. du 29 janvier 2018³⁶,
- le 2 février 2018 en journée,
- le 8 février 2018 en journée.

Monsieur P. B. ne conteste pas la réalité de ces visites dans les locaux de l'entreprise. S'agissant des visites des 2 et 8 février 2018, il donne des explications (récupération d'effets personnels) et précise qu'il s'est adressé à la responsable de l'accueil, ce qui confirme la réalité de sa présentation dans les bureaux aux dates indiquées.

En revanche, la réalité du fait de la présentation de Monsieur P. B. dans les bureaux du CRR le lundi 23 avril 2018 n'est pas examinée par la Cour, ce fait n'ayant, par hypothèse, pas pu motiver le licenciement notifié le 20 avril 2018.

- les difficultés rencontrées pour la remise de badge, clés et software

Les courriers et mails échangés entre les parties en février et mars 2018³⁷ établissent que la restitution du badge d'accès, de clés et d'une clé d'un logiciel ont pris un certain temps, ce qui peut être visé par le vocable de « *difficultés* » utilisé par le CRR. La réalité de tensions à ce sujet est établie par les pièces produites par les parties.

- les difficultés rencontrées dans la collaboration eu égard à l'attitude de Monsieur P. B.

La Cour examine ici l'allusion faite dans la lettre du 17 mai 2018 à « *votre attitude contrariante et le non-respect de l'autorité patronale* », ainsi que les faits communiqués dans les conclusions du CRR. La Cour juge, en effet, que ces faits constituent une forme de déclinaison de l'attitude visée par le CRR, et non des motifs autonomes. Le motif précis du chômage indiqué sur le formulaire C4 recouvre une même réalité sous les termes « *problèmes insurmontables dans la collaboration* »³⁸.

Les pièces et explications produites par les parties établissent que la collaboration entre le CRR et Monsieur P. B. a été émaillée de tensions plus ou moins marquées, parfois réelles mais parfois aussi fort anciennes, sur les points invoqués par le CRR :

- un rendement quantitatif peu élevé : le seul fait invoqué et établi date de la fin de la période d'essai de Monsieur P. B., en 2003³⁹. Les évaluations plus

³⁶ Pièce 22 du dossier du CRR et pièce 13 du dossier de M. P. B..

³⁷ Pièces 23 à 27 du dossier du CRR et pièces 14 et 16 à 19 du dossier de M. P. B..

³⁸ Pièce 43 du dossier de M. P. B., traduction libre par la Cour.

³⁹ Pièce 1 du dossier du CRR.

récentes de Monsieur P. B. font plutôt état d'un rendement quantitatif normal à élevé ;

- des difficultés d'organisation : le CRR prouve l'existence de difficultés rapportées par la supérieure hiérarchique de Monsieur P. B. en 2006 et en 2008⁴⁰. Les évaluations des années plus récentes ne relèvent pas ce type de difficultés ;
- des difficultés à fixer des priorités : cette difficulté a été pointée en 2003⁴¹ et réapparaît dans un échange de mails en 2015 à propos d'une mission à l'étranger⁴² ;
- des changements de divisions : le fait des changements n'est pas contesté, mais les parties s'opposent sur le motif de ces changements ;
- des retards dans le traitement d'e-mails et dans la gestion de dossiers : le CRR produit plusieurs e-mails qui établissent l'existence réelle de difficultés dans le suivi de dossiers⁴³ ;
- des problèmes dans la tenue des time-sheets et dans le traitement des notes de frais : le CRR dépose un « manuel d'utilisation de l'application BRRC Timesheet »⁴⁴, mais ne dépose pas de pièces permettant de constater que Monsieur P. B. n'aurait pas respecté ces règles. Les évaluations ne contiennent pas non plus de reproches à ce propos. Par contre, le CRR établit une difficulté quant aux notes de frais de l'année 2016 que Monsieur P. B. a rentrées avec près d'un an de retard⁴⁵ ;
- un incident survenu en août 2017 : le CRR apporte la preuve d'un vif mécontentement – qualifié par le CRR de « *colère déplacée* » – exprimé par Monsieur P. B. à propos de la destruction d'une documentation qu'il conservait en format papier⁴⁶ ;
- un tempérament trop méticuleux ayant contribué à son burn-out : les mails échangés entre les parties depuis le début de la relation de travail et les commentaires figurant dans les rapports d'évaluation établissent que Monsieur P. B. avait de grandes compétences professionnelles, qui étaient

⁴⁰ Pièces 2, 3 et 4 du dossier du CRR.

⁴¹ Pièce 1 du dossier du CRR.

⁴² Pièce 5 du dossier du CRR.

⁴³ Pièces 7 à 12 du dossier du CRR.

⁴⁴ Pièce 31 du dossier du CRR.

⁴⁵ Pièce 13 du dossier du CRR.

⁴⁶ Pièce 16 du dossier du CRR.

reconnues par ses supérieurs hiérarchiques, mais qu'il travaillait beaucoup, qu'il faisait son travail jusque dans les détails, quitte à prendre du retard ou à travailler le dimanche ou le soir, qu'il en faisait parfois davantage que ce qui lui était demandé et que ses supérieurs ont tenté – en vain, semble-t-il – de modérer son implication. Monsieur P. B. admet lui-même dans ses conclusions qu'il est « *effectivement méticuleux. Ce n'est pas pour rien qu'il a choisi de travailler dans un Centre de Recherches d'intérêt public. Cette caractéristique était connue et appréciée* » ;

- le refus d'un horaire strict pour la reprise du travail dans le cadre de son burn-out : l'existence d'un désaccord entre les parties quant aux horaires à appliquer dans le cadre de la reprise du travail à temps partiel est établie par les faits exposés plus haut. Dans son e-mail du 26 janvier 2018, Monsieur P. B. regrette que l'horaire indiqué par le CRR n'ait pas été concerté et ne corresponde pas aux recommandations de son médecin. Dans la mesure où Monsieur P. B. a ensuite été à nouveau en incapacité de travail totale, la Cour ne peut constater si Monsieur P. B. a ou non refusé cet horaire.

Au fil de ces différents faits, les parties s'opposent quant aux éléments – positifs ou négatifs – à déduire des évaluations des années 2004 à 2009, 2011 et 2013 à 2015⁴⁷. La Cour constate que ces rapports d'évaluation sont particulièrement détaillés et qu'ils comportent un grand nombre de mentions « conforme » ou « haute » sur divers critères d'évaluation, ainsi que quelques mentions « supérieure » ou, à l'inverse, « améliorable ».

En conclusion sur ces faits regroupés sous la notion de « *difficultés rencontrées dans la collaboration eu égard à l'attitude de Monsieur P. B.* », la Cour juge que la réalité de l'existence de certaines difficultés est établie, mais qu'elle doit être soumise aux contrôles de causalité et, le cas échéant, de proportionnalité qui suivent.

⁴⁷ Pièces 3.1 à 3.10 du dossier de M. P. B.

3) Contrôle de causalité

24.

La Cour examine ici si les faits dont la réalité est établie constituent la cause du licenciement :

- la présentation sur les lieux de travail en dehors des horaires de travail habituels, même pendant des périodes d'incapacité et malgré des avertissements

La réalité de la présence de Monsieur P. B. dans les locaux du CRR les 2 et 8 février 2018 et un matin (non précisé) à 6 heures n'est pas contestée.

Or, dans son courrier du 24 janvier 2018, le CRR indique expressément à Monsieur P. B. qu'« *il est interdit d'entrer dans nos bureaux en dehors de l'horaire mentionné ci-dessus* »⁴⁸.

En se présentant dans les locaux en-dehors des heures indiquées par son employeur, Monsieur P. B. ne s'est pas conformé à une instruction précise de celui-ci. Ce comportement peut être objectivement en lien causal avec le licenciement, mais devra être soumis au contrôle de proportionnalité auquel la Cour procédera plus loin.

- les difficultés rencontrées pour la remise de badge, clés et software

Si la réalité de difficultés est établie, en ce que la restitution de ces badges et clés a pris un certain temps, il semble que ce n'est qu'avec un certain retard que Monsieur P. B. a pris connaissance de la demande de restitution, initialement adressée par le CRR à une adresse erronée.

Par ailleurs, au moment du licenciement, le badge et les clés avaient été restitués par Monsieur P. B. et ce dernier avait donné une explication et une solution pratique pour permettre à l'employeur d'accéder au logiciel Alizée.

Ce problème passé et résolu n'apparaît donc pas pouvoir être une cause du licenciement. La Cour ne retient pas ce fait qui ne résiste pas au contrôle de causalité.

⁴⁸ Pièce 19 du dossier du CRR et pièce 11 du dossier de M. P. B.

- les difficultés rencontrées dans la collaboration eu égard à l'attitude de Monsieur P. B.

L'examen de la réalité des faits visés par ces difficultés de collaboration, et plus largement par l'« *attitude contrariante et le non-respect de l'autorité patronale* » visés par le CRR, a conduit la Cour à constater que certains de ces faits sont établis.

Depuis l'entrée en service de Monsieur P. B. en 2003, son tempérament méticuleux – qu'il ne conteste pas – a conduit à des difficultés récurrentes ayant trait notamment à la fixation de priorités, à la gestion de dossiers, à la rentrée de notes de frais, à la façon qu'a pu avoir Monsieur P. B. d'exprimer son mécontentement de façon « musclée » ou encore à la difficulté pour ce dernier de se conformer à certaines instructions de son employeur quant aux horaires.

Ce comportement méticuleux de Monsieur P. B., qui a induit des tensions dans la collaboration, peut être objectivement en lien causal avec le licenciement, sous réserve de l'examen du critère de proportionnalité auquel la Cour procède ci-après.

4) Contrôle de proportionnalité

25.

Au terme des développements qui précèdent, la Cour retient deux types de faits comme répondant au triple contrôle de légalité, de réalité et de causalité, à savoir :

- la présentation de Monsieur P. B. sur le lieu de travail à une date non précisée à 6 heures du matin, ainsi que les 2 et 8 février 2018, et ce contrairement aux instructions expresses de son employeur,
- les difficultés rencontrées dans la collaboration eu égard à l'attitude de Monsieur P. B..

Soumettant ces faits au contrôle de proportionnalité, la Cour constate que :

- même s'il est établi que Monsieur P. B. s'est présenté à trois reprises sur le lieu de travail à des moments contraires aux instructions données par son employeur, il ressort des pièces et des explications données par les parties que, pendant 15 ans, Monsieur P. B. a travaillé quasiment sans horaires, en fonction du travail à fournir. La Cour n'aperçoit pas en quoi la venue d'un travailleur sur le lieu de travail pour récupérer des effets personnels durant une longue incapacité de travail pourrait objectivement justifier un licenciement ;

- les difficultés de collaboration apparaissent liées au tempérament particulièrement méticuleux de Monsieur P. B. qui, au fil des années, a pu conduire à des crispations et/ou des malentendus qui transparaissent dans les échanges entre parties. La Cour n’aperçoit cependant pas en quoi ces difficultés de collaboration, latentes depuis plusieurs années, pourraient objectivement justifier un licenciement au moment où, précisément, ce travailleur est absent pour cause d’incapacité de travail de longue durée.

Dans le cadre de son contrôle marginal, la Cour juge que ces faits, bien que répondant aux critères de légalité, de réalité et de causalité, sont insuffisants pour justifier, de façon objective et proportionnée, qu’un employeur normal et raisonnable procède au licenciement d’un travailleur, investi d’une fonction hautement technique, ayant 15 ans d’ancienneté et dont les compétences professionnelles sont reconnues par l’employeur.

En conclusion, la Cour juge que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

5.2.3. Détermination de l’indemnité due par l’employeur

26.

En vertu de l’article 9 de la CCT 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l’employeur est redevable au travailleur d’une indemnisation qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de cette disposition précise :

« Le montant de l’indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

La CCT 109 étant destinée à éviter les licenciements arbitraires, *« le quantum ne doit donc pas s’apprécier selon l’intensité du dommage subi par le travailleur, mais selon la gravité de la faute commise par l’employeur »*⁴⁹.

27.

Monsieur P. B. demande le montant maximum de l’indemnité prévue par la CCT 109, soit 17 semaines de rémunération. Il invoque le caractère *« particulièrement déraisonnable du licenciement dont il a été l’objet »* et l’absence de tout motif sérieux de licenciement. Il estime avoir été victime d’un acharnement démesuré et épingle en particulier la mauvaise foi du CRR, l’existence de représailles, des motifs attentatoires à son honneur, le fait qu’il souffrait d’un burn-out et était en incapacité de travail au moment du licenciement, la

⁴⁹ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, Larcier, Bruxelles, 2016, p. 355.

circonstance qu'il avait 59 ans au moment de son licenciement et le fait que son expertise très pointue ne peut être valorisée presque exclusivement qu'au bénéfice du CRR.

Le CRR estime avoir pris la décision qui lui semblait appropriée dans le cadre de son organisation, sans aucune publicité vexatoire à l'égard du travailleur et du monde extérieur, de sorte qu'il n'y aurait aucune raison d'accorder un dédommagement maximal.

28.

La Cour a jugé plus haut que certains des faits invoqués par le CRR répondent aux critères de légalité, de réalité et de causalité, mais que le critère de proportionnalité n'est pas rencontré. Le licenciement notifié à Monsieur P. B. n'est donc pas un licenciement sans motif et ne peut être qualifié d'arbitraire.

La Cour ne décèle dans ce licenciement ni mauvaise foi dans le chef du CRR – qui n'a pas licencié sans motif – ni représailles. Ces motifs n'apparaissent pas non plus porter atteinte à l'honneur de Monsieur P. B. qui admet lui-même qu'il a un tempérament particulièrement méticuleux. Par ailleurs, ni l'état de santé ni l'âge du travailleur au moment du licenciement ne sont des critères pertinents pour fixer le quantum de l'indemnité.

Comme la Cour l'a relevé plus haut, la relation de travail a été marquée par des crispations et des tensions qui ont été surmontées par les parties pendant de nombreuses années compte tenu des grandes compétences professionnelles de Monsieur P. B. Le fait que l'employeur estime que ces difficultés de collaboration, latentes depuis plusieurs années, justifient un licenciement au moment où, précisément, ce travailleur est absent pour cause d'incapacité de travail de longue durée, est jugé disproportionné par la Cour. Néanmoins, la Cour considère que ceci relève davantage de l'erreur d'appréciation dans le chef du CRR, que d'une faute intentionnelle.

Pour ces motifs, la Cour juge qu'il y a lieu de limiter l'indemnité au quantum minimal prévu par la CCT 109, soit trois semaines de rémunération.

La base de calcul de l'indemnité n'est pas contestée par les parties, de sorte que l'indemnité de trois semaines s'élève à $(38.202,09 \text{ €} \times 3/17 =)$ **6.741,55 €**.

5.3. Sur l'appel principal et sur l'appel incident : l'indemnisation du préjudice résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail

29.

En première instance, Monsieur P. B. sollicitait la condamnation du CRR à lui payer une somme de 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation des fautes commises par le CRR.

Le jugement entrepris condamne le CRR à payer à Monsieur P. B. la somme de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la gestion fautive de la reprise du travail suite à son burn-out.

Devant la Cour :

- le CRR forme appel principal contre cette condamnation et demande à la Cour de dire cette demande non fondée,
- Monsieur P. B. forme appel incident et sollicite la condamnation du CRR à lui payer :
 - la somme de 10.000,00 € à titre de réparation du préjudice moral résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail suite à son burn-out,
 - un euro symbolique à titre de préjudice financier résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail suite à son burn-out.

30.

Le CRR soutient que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT 109 n'est pas cumulable avec une indemnité pour abus du droit de licenciement sur la base du droit civil.

La demande de Monsieur P. B. ne trouve cependant pas sa cause dans un éventuel abus du droit de licencier, mais dans une faute qu'aurait commise le CRR dans la gestion des tentatives de reprise du travail à la suite du burn-out de Monsieur P. B.

Cette demande repose sur le droit de la responsabilité civile, plus particulièrement sur l'article 1382 de l'ancien Code civil, en vertu duquel « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer* ».

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

31.

A l'appui de ses demandes, Monsieur P. B. développe une analyse fouillée des bonnes pratiques qui devraient être appliquées pour la réintégration d'un travailleur après une incapacité de travail.

Nonobstant la haute qualité des travaux et documents auxquels Monsieur P. B. se réfère, la Cour juge qu'il ne lui appartient pas d'examiner ici la pertinence de recommandations émises dans des documents théoriques à portée générale.

Dans le cadre du débat judiciaire, il appartient à la Cour d'examiner si les conditions concrètes de mise en cause de la responsabilité de l'employeur sont établies, à savoir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien causal.

D'emblée, la Cour relève que Monsieur P. B. n'établit pas l'existence d'un préjudice financier qui lui aurait été causé par une faute commise par le CRR et qui ne serait pas déjà couvert forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis. Le dommage financier résultant de la perte de son emploi est en effet un dommage résultant de la rupture du contrat de travail. Cette demande nouvelle formée en appel sera donc en tout état de cause déclarée non fondée.

S'agissant du dommage moral allégué par Monsieur P. B., celui-ci expose que la faute commise par le CRR consisterait en une gestion fautive des tentatives de reprise du travail à la suite de son burn-out. Il estime que cette faute devrait être appréciée au regard du contexte global de gestion des ressources humaines au sein du CRR.

Le contexte global décrit par Monsieur P. B. – et contesté par le CRR – ne peut pas justifier l'octroi de dommages et intérêts à un travailleur à titre individuel dès lors que Monsieur P. B. n'établit pas quel serait le lien causal direct entre le fait que le CRR n'aurait éventuellement pas suivi des recommandations d'ordre général et un dommage individuel qu'il aurait subi de ce fait.

Il appartient donc à la Cour de rechercher :

- si le CRR a commis une faute concrète dans la gestion des tentatives de reprise du travail de Monsieur P. B., alors que celui-ci était en incapacité de travail de longue durée pour cause de burn-out, qui est la faute alléguée par Monsieur P. B. et dont il supporte la charge de la preuve,
- si, une telle faute étant établie, Monsieur P. B. apporte la preuve d'un dommage qu'il aurait subi et qui ne serait pas déjà couvert par une autre indemnité perçue à l'occasion de la rupture des relations de travail,

- si, ce dommage étant établi, Monsieur P. B. apporte la preuve d'un lien causal entre la faute commise par le CRR et le dommage.

32.

La faute alléguée par Monsieur P. B. résiderait dans la gestion fautive par le CRR des tentatives de reprise du travail à la suite de son burn-out.

Concrètement, Monsieur P. B. a tenté de reprendre le travail à deux reprises dans le contexte de son burn-out. Les fautes alléguées résideraient dans les courriers du CRR des 28 novembre 2017 et 24 janvier 2018 :

- dans son courrier du 28 novembre 2017, le CRR refuse la reprise du travail par Monsieur P. B. selon les recommandations de son psychiatre pour deux motifs. La Cour estime que ces motifs ne sont pas fautifs :
 - le fait que l'employeur refuse que Monsieur P. B. preste un horaire de 8 heures de travail par semaine parce qu'il lui paraît difficilement envisageable que le travailleur respecte cet horaire n'est pas en soi fautif. Cette crainte exprimée par le CRR est en effet susceptible d'interprétations différentes et peut notamment être expliquée par la crainte de l'employeur de voir son travailleur, dont il connaît le tempérament particulièrement méticuleux, en difficulté pour se cantonner à un temps de travail aussi réduit, sachant que le rythme de travail que s'est imposé ce travailleur par le passé a pu conduire à des excès. Monsieur P. B. ne prouve pas l'existence d'une mauvaise intention dans le chef du CRR ;
 - le fait que l'employeur subordonne la reprise du travail à une visite préalable chez le médecin du travail n'est certainement pas fautif. Il s'agit là d'une mesure de prévention que tout employeur prudent et raisonnable, confronté au burn-out d'un travailleur, devrait normalement mettre en œuvre. Ne pas conditionner la reprise à une visite chez le médecin du travail aurait été fautif. Le fait que le médecin traitant du travailleur, qui connaît son patient, recommande la reprise progressive du travail n'implique pas que cette reprise peut raisonnablement être faite sans l'avis préalable du médecin du travail, qui connaît le contexte professionnel et les conditions de travail. Ces deux professionnels de la santé sont chacun chargés d'une mission différente, mais complémentaire, l'un appréciant ce qui est recommandé pour son patient, l'autre prenant en considération la réalité du contexte professionnel. En l'espèce, cette visite de pré-reprise chez le médecin du travail était prévue, mais n'a pas pu avoir

lieu en raison de l'état de santé de Monsieur P. B.⁵⁰, ce qui est un élément non fautif et non imputable à l'employeur ;

- dans son courrier du 24 janvier 2018, le CRR marque son accord sur une reprise du travail à temps partiel moyennant des conditions strictes. Ici non plus, la Cour ne décèle pas de faute dûment établie dans le chef du CRR :
 - le régime de travail indiqué par le CRR, soit vingt heures par semaine, correspond au mi-temps préconisé par le psychiatre de Monsieur P. B. et validé par le médecin du travail. Il en va de même du nombre d'heures de travail par jour, qui répond à la recommandation du médecin traitant, soit une répartition sur trois journées de moins de huit heures ;
 - le médecin traitant de Monsieur P. B. indiquait qu'il était « *préférable que 10 heures par semaine maximum soient prestées dans les bureaux de l'employeur durant cette période. Le solde d'heures peut, sans problème, être presté en réunion à l'extérieur, en expertise sur chantier, en téléworking...* ». Or, parmi les conditions qu'il pose pour cette reprise, le CRR indique « *pas de déplacements à l'extérieur (ni chantiers ni réunions) pendant cette période de reprise* ». La Cour juge que la recommandation du médecin traitant du travailleur ne peut être comprise comme une injonction faite à l'employeur de s'y conformer. Au vu du contexte professionnel passé, marqué par un surinvestissement de Monsieur P. B., le souhait du CRR que celui-ci ne se déplace pas à l'extérieur pendant deux semaines de reprise du travail, soit du 20 janvier au 2 février 2018, n'apparaît pas excessif, et donc pas fautif ;
 - le CRR formule des consignes précises pour encadrer cette reprise. Si ces instructions de l'employeur ont pu apparaître contraignantes aux yeux de Monsieur P. B., la Cour n'y décèle pas non plus de faute, en ce qu'il ressort de l'autorité patronale de l'employeur d'indiquer à son travailleur les priorités qu'il lui demande de respecter dans son travail. De même, la demande expresse faite à Monsieur P. B. de ne pas être présent dans les bureaux en-dehors de l'horaire indiqué et de ne pas emporter de documents hors du bureau sans l'accord de son chef de division n'apparaît pas démesurée, donc pas fautive, en ce que, à nouveau, cette demande peut être comprise comme une mesure de prudence dans le chef de l'employeur qui tente d'éviter une rechute dans le chef de son travailleur.

⁵⁰ Pièce 44 du dossier de M. P. B.

Comme le relèvent les premiers juges, il a été écrit qu'une « *passivité coupable* » de l'employeur, « *même lorsque le travailleur se comporte comme un bourreau de travail et ne sollicite pas à bénéficier de ses jours de congé légaux* » pourrait être condamnée⁵¹.

La Cour juge que, en voulant encadrer la reprise du travail de Monsieur P. B. par des consignes strictes, le CRR a précisément pu vouloir prévenir les excès qui ont pu mener au burn-out, ce qui est exactement à l'opposé d'une passivité coupable dans le chef de l'employeur.

Monsieur P. B. ne prouve pas que le CRR aurait eu des intentions malveillantes à son égard qui dépasseraient le cadre de l'exercice de l'autorité patronale et qui, de ce fait, seraient fautives.

Ainsi, la Cour juge que ne commet pas de faute l'employeur qui, confronté au burn-out d'un travailleur dont l'investissement professionnel a pu paraître excessif au cours de nombreuses années de collaboration professionnelle et dont le médecin traitant autorise une reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel médical, conditionne cette reprise à une visite préalable chez le médecin du travail et à des conditions strictes destinées à encadrer cette reprise et à prévenir tout surinvestissement professionnel du travailleur dans le cadre de sa reprise progressive du travail.

Le fait que Monsieur P. B. ait perçu ces conditions comme une entrave à sa reprise du travail n'implique pas que le CRR aurait commis une faute lorsqu'il a donné des instructions et consignes précises quant aux modalités de reprise (horaires, non reprise de travail à domicile, pas de déplacements à l'extérieur) et quant aux tâches prioritaires à accomplir (régularisation des notes de frais et des time-sheets, mise à jour des dossiers en cours, mise en ordre du bureau).

Pour ces motifs, la Cour juge que Monsieur P. B. n'établit pas l'existence d'une faute qu'aurait commise le CRR dans la gestion des tentatives de reprise du travail à la suite de son burn-out.

A titre surabondant, la Cour observe que Monsieur P. B. n'apporte pas la preuve du dommage qu'il invoque dès lors que, son contrat de travail ayant été rompu moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il n'était en tout état de cause plus question d'une reprise du travail auprès du CRR. L'hospitalisation qu'a subie Monsieur P. B. du 30 septembre au 2 novembre 2018 est postérieure de plus de cinq mois au licenciement et aucun élément ne permet de constater que cette hospitalisation serait constitutive d'un dommage lié à une faute commise par le CRR dans la gestion des tentatives de reprise du travail.

⁵¹ A. de Bonhomme, « Le burn-out coûte cher à la société, mais combien à l'employeur ? », in *La souffrance au travail, dialogue interdisciplinaire autour du burn-out*, Limal, Anthémis, 2019, p. 123.

Quant à la souffrance morale qu'a pu vivre Monsieur P. B., sa réalité ne peut certes pas être mise en doute, mais le lien causal avec un éventuel comportement, même non fautif, dans le chef de l'employeur n'est en tout état de cause pas établi dès lors que, comme il ressort des nombreux travaux et documents déposés par Monsieur P. B., les auteurs s'accordent pour reconnaître que le burn-out a, en général, des causes multi-factorielles.

33.

L'examen des conditions concrètes de gestion des tentatives de reprise du travail à la suite du burn-out de Monsieur P. B. ne permet pas de déceler l'existence d'un comportement fautif dans le chef du CRR.

Comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges, « *la réintégration au travail après une incapacité liée à un burn-out professionnel est une question complexe et délicate* ». La Cour ajoute que, si des difficultés peuvent être ressenties subjectivement dans ce processus de réintégration et peuvent être source d'une souffrance réelle, on ne peut automatiquement en déduire qu'il y aurait eu une faute commise par l'employeur envers le travailleur concerné. En l'espèce, une telle faute n'est pas établie.

Les autres éléments avancés par Monsieur P. B. ont trait à la gestion des ressources humaines au sein du CRR. Ces éléments à portée générale font état de suppositions formulées par Monsieur P. B. quant à des dysfonctionnements.

Le CRR produit les rapports de Mensura pour les années 2016, 2017 et 2018. Ces rapports ne font pas apparaître d'éléments fautifs ni suspects dans le chef de l'employeur quant à la gestion des ressources humaines.

Quoi qu'il en soit, Monsieur P. B. n'établit pas en quoi ces éléments de nature générale permettraient d'établir l'existence d'une faute commise par le CRR à son égard, à titre individuel, ni quel serait le lien causal entre ces éléments généraux et le dommage qu'il allègue quant à une gestion fautive de ses tentatives de reprise du travail.

Il convient de dissocier le débat judiciaire – qui porte sur une situation individuelle concrète, impliquant la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité dans le cadre de la relation qui a eu lieu entre les parties – et la prévention et la gestion des risques psychosociaux au sein d'une entreprise – qui portent sur des relations collectives et globales. Une éventuelle négligence dans le cadre global n'implique pas automatiquement l'existence d'une faute commise à l'égard d'un travailleur individuel et dont celui-ci pourrait réclamer la réparation à titre individuel.

Pour ces motifs, la Cour juge qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de production de documents formée par Monsieur P. B. pour la première fois en appel et qui ne porte pas sur

une faute et/ou un dommage individuel ayant existé dans le cadre de la relation entre les parties.

34.

En conclusion, l'appel principal du CRR contre sa condamnation au paiement de dommages et intérêts sera déclaré fondé et l'appel incident de Monsieur P. B. sera déclaré non fondé.

5.4. Sur les dépens

35.

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 ligne⁵².

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'appel⁵³.

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 »⁵⁴.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

⁵² Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁵³ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁵⁴ Cass., 25 juin 1992, Pas., 1992, p. 959.

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 juge⁵⁵.

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 dispositif⁵⁶.

36.

En l'espèce, compte tenu de la valeur du litige déterminée par les demandes formulées par Monsieur P. B. tant en instance qu'en appel, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 3.000,00 € pour la procédure devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles,
- 3.750,00 € pour la procédure en appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps et de la date de la prise en délibéré de l'affaire en appel.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Monsieur P. B. en première instance et par le CRR en appel.

Deux chefs de demandes ont été soumis à la Cour, à savoir une demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la CCT 109 et une demande relative à l'indemnisation du préjudice moral et financier résultant de la gestion fautive des tentatives de reprise du travail.

Chacune des parties obtient gain de cause sur un chef de demande et succombe sur l'autre chef de demande.

Par conséquent, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser intégralement les dépens.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

⁵⁵ 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.

⁵⁶ 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.

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé,

Réformant partiellement le jugement entrepris et statuant à nouveau :

- condamne le Centre de Recherches Routières à payer à Monsieur P. B. la somme de 6.741,55 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à trois semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs à partir du 20 avril 2018,
- déclare non fondée la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice, moral et/ou financier, résultant de la gestion fautive de la reprise du travail à la suite d'un burn-out,

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé,

Sur les dépens :

Délaisse à chaque partie la contribution au fonds relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payée et, pour le surplus, compense intégralement les dépens liquidés comme suit :

- 3.000,00 € pour la procédure en première instance,
- 3.750,00 € pour la procédure en appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
A. C., conseiller social suppléant au titre d'employeur,
B. M., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O., greffier,

G. O., B. M., A. C., F. D.,

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 juillet 2024, où étaient présents :

F. D., conseiller,
G. O., greffier

G. O.

F. D.