



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>12 août 2024</b>
Numéro du rôle <b>2022/AB/813</b>
Décision dont appel Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 8 novembre 2022 22/969/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

**La S.R.L. « CHEZ SOI CONCEPT »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0740.614.893 (ci-après « la SRL »),

dont le siège social est établi à 1630 Linkebeek, Alsembergsesteenweg 34,

partie appelante, comparaisant par son gérant, Monsieur I. R., et assistée par Maître K. C., avocat à 1500 Halle,

**contre**

**Monsieur G. Y.**, inscrit au registre national sous le numéro XX.XX.XX-XXX.XX (ci-après « M.Y »),

domicilié à

partie intimée, comparaisant en personne et représentée par Maître S. B., avocate à 1000 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 »).

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

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

- le jugement par défaut de la 3<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles du 8.11.2022, R.G. n° 22/969/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 14.12.2022 ;
- l'arrêt interlocutoire de la 5<sup>e</sup> chambre de la cour de céans du 20.2.2023 ordonnant le changement de langue ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 15.3.2023 ;
- les 2<sup>e</sup> conclusions de synthèse remises pour la SRL le 3.1.2024 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.Y le 8.3.2024 ;
- le dossier de la SRL (14 pièces) ;
- le dossier de M.Y (15 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 17.6.2024.

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 17.6.2024.

## **2. Les faits et antécédents**

La SRL expose être active dans le secteur de la construction et se concentrer principalement sur les petits travaux de rénovation dans des maisons résidentielles. Elle ressortit à la commission paritaire de la construction (CP n°124).

Le 3.2.2020, M.Y est entré au service de la SRL en qualité d'ouvrier spécialisé dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à plein temps<sup>1</sup>.

Pour son travail, il était amené à se rendre sur les différents chantiers qui lui étaient assignés.

D'après M.Y, la SRL ne respectait pas les lois sociales et il aurait dû travailler plus de 17 samedis au cours des années 2020 et 2021 sans être rémunéré pour ces prestations<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier M.Y

Le lundi 22.11.2021, à 00h28, Madame F. M., présentée par la SRL comme une « cliente », a adressé le courriel suivant à la SRL<sup>3</sup> :

Bonjour ,

Après avoir longuement réfléchi et hésité je vous écrit pour dénoncer l'attitude de votre ouvrier à mon égard pour que plus jamais ceci ne se reproduise avec d autres clientes .

Votre ouvrier qui est venu le 25 août au alentour de 18h00 pour réparer ma colonne de douche après les travaux de rénovation que vous avez effectuée chez moi entre fin juin et début juillet 2020 a chaussée de Gand

J étais seule quand il est arriver chez moi pour changer la colonne de douche et au moment de vérifier la température de l eau après réparation il a commencer à me caresser la main pendant que je vérifiée la temperature de l eau . Et ensuite il a eu de propos déplacé en me disant : " maintenant que la douche est réparer , est ce qu on peut prendre une douche ensemble? " Sans s'attarder sur tout ses regards insistant et déplacé!

Par ailleurs pendant la période ou vous faisiez les travaux chez moi , il ma proposer de faire des travaux chez moi de manière informelle sans avertir votre société et il m'a envoyé une estimation par sms en date du 15 juillet de 4800€. Je n ai pas donner suite à son offre .

Je vous informe pour que ceci ne se reproduise plus et j espère que vous prendrais les disposition nécessaire pour que ceci ne se reproduise plus !

Bien à vous

M.Y reconnaît s'être rendu chez Madame F. M. le 25.8.2020, mais souligne que cette personne n'est autre que la compagne du gérant de la SRL et que cette histoire a été « *créée sur mesure* », car ce dernier cherchait un prétexte pour le licencier à moindres frais<sup>4</sup>. Il produit à cet égard en pièce 13 de son dossier un échange de messagerie WhatsApp qui confirme son intervention ce jour-là, mais qui révèle également une nouvelle demande d'intervention émanant de Madame F. M. dès le lendemain 26.8.2020 à 08h08.

Le 22.11.2021 encore, à 03h19, la SRL a adressé le courriel suivant à M.Y<sup>5</sup> :

*« (...) Il m'a été reporté votre présence sur chantier (Avenue des Edelweiss 12,1070 a Anderlecht) ce samedi 20 novembre), pouvez-vous m'indiquer la raison de cette présence??*

---

<sup>2</sup> Conclusions de synthèse M.Y, p.2

<sup>3</sup> Pièce 7 – dossier SRL

<sup>4</sup> Conclusions de synthèse M.Y, p.10

<sup>5</sup> Pièce 4 – dossier SRL

*Je vous rappelle qu'il est strictement interdit de venir sur un chantier en dehors de vos jours de travail,  
Les clients n'acceptent pas cela et ceci peut nuire à l'image de notre société (...) »*

Le 22.11.2021 toujours, à 14h58, la SRL a adressé le courriel suivant à M.Y<sup>6</sup> :

**Bonjour,**

**Je vous ai trouvé ce mardi 15 novembre pendant vos heures de travail chez le fournisseur Batiba occupé à faire vos achats personnels et remplissant le coffre de la camionnette avec vos marchandises.**

**Malgré ma bienveillance, je ne peux en aucun cas accepter ou tolérer ceci.  
Vous êtes rémunéré pour travailler sur chantier et contribuer à la société et non pas pour aller faire vos achats personnels.**

**Je vous ai déjà rappelé à plusieurs reprises que je ne peux accepter ce genre de comportement.**

**Bien à vous,**

A nouveau le 22.11.2021, mais à 16h09, la SRL lui a adressé cet autre courriel ayant le même objet que le précédent<sup>7</sup> :

*« (...) Il vous a déjà été indiqué à plusieurs reprises par écrit et oralement qu'il y a une limite de consommation de carburant à ne pas dépasser.  
La camionnette de société vous a été accordée à votre demande afin de vous faciliter la tâche.  
Il vous a toujours été indiqué qu'il est strictement interdit de l'utiliser à des fins privés et en dehors des horaires de travail.  
Il s'avère que vous utiliser la camionnette de société à des fins privés et pour d'autres de vos activités pendant vos heures de travail.  
Ce 16/11 en après-midi pendant vos heures de travail, le gérant vous a trouvé chez un fournisseur (Brico Batiba) entrain de vous fournir en matériel et remplissant le coffre de la camionnette de [la SRL] avec vos marchandises d'isolation ceci démontre à nouveau l'utilisation du véhicule à des fins privés et en plus pendant les heures de travail. (...) »*

Selon M.Y, il a été victime d'un accident du travail le 23.11.2021, mais son employeur a refusé de déclarer l'accident, de telle sorte qu'il a dû s'adresser à FEDRIS<sup>8</sup>. Il dépose à cet

---

<sup>6</sup> Pièce 5 – dossier SRL

<sup>7</sup> Pièce 6 – dossier SRL

égard le duplicata, daté du 22.7.2022, d'un certificat médical de premier constat dans lequel le Docteur S. atteste avoir examiné M.Y le 26.11.2021 après l'accident du travail survenu le 23.11.2021 et l'avoir reconnu en incapacité de travail du 23.11.2021 au 3.12.2021<sup>9</sup>. M.Y produit également un certificat médical daté du 23.11.2021 par lequel le Docteur V. l'a reconnu en incapacité de travail pour la période du 23.11.2021 au 26.11.2021<sup>10</sup>.

Le mercredi 24.11.2021, la SRL a notifié à M.Y par pli recommandé une lettre de rupture du contrat de travail pour motif grave. La lettre comporte la notification des motifs suivants<sup>11</sup> :

*« (...) Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave (...)*

*Cette rupture de contrat prend effet à dater de ce 24/11/2021. Toute collaboration professionnelle étant devenu définitivement et immédiatement impossible.*

*Hier le 23/11/2021, nous avons pris connaissance des faits graves suivants :*

*Une plainte écrite nous est parvenue d'une cliente, Madame F. M., chez qui vous êtes intervenu le 25 août 2020 aux alentours de 18.00, (...)*

*Cette plainte décrit tout d'abord un comportement indécent de votre part qui est de nature à ternir gravement l'image de notre société.*

*Madame F. M. nous a écrit ce qui suit : (...)*

*Après vérification de la date, heure et lieu d'intervention, il apparait que vous êtes effectivement intervenu chez notre cliente au moment indiqué par celle-ci. Celle-ci est une très bonne cliente et nous n'avions jamais eu de plainte quelconque de sa part avant cette intervention.*

*Les faits que Madame F. M. nous a rapportés sont très graves. L'atteinte à la réputation de notre entreprise est indéniable et nous ne pouvons pas nous permettre de collaborer avec des travailleurs qui mettraient notre clientèle féminine en insécurité.*

*En outre, dans ce même email, celle-ci nous a informé que vous lui avez proposé de faire des travaux chez elle, sans nous en informer en essayant clairement de*

---

<sup>8</sup> Conclusions de synthèse M.Y, p.3

<sup>9</sup> Pièce 2 – dossier M.Y

<sup>10</sup> Pièce 14 – dossier M.Y

<sup>11</sup> Pièces 9 et 10 – dossier SRL

*détourner notre clientèle à votre profit, ce qui est parfaitement inadmissible. Madame F. M. nous a écrit ainsi : (...)*

*Dès la prise de connaissance de ces faits, nous vous avons confronté oralement sur chantier et vous avez réagi de manière complètement nonchalante, en restant indifférent aux faits reprochés et sans apporter d'explications quelconques.*

*Or, cette plainte s'inscrit dans un contexte où votre comportement a récemment suscité de nombreux avertissements de notre part :*

- 1) Vous vous êtes déplacé ce mardi 16/11/2021 pendant vos heures de travail chez un fournisseur afin d'effectuer des achats de marchandise pour votre propre chantier. Vous avez utilisé le véhicule utilitaire de la société pour charger et déplacer les marchandises chez vous. Or vous n'êtes ni autorisé à faire un tel usage du véhicule utilitaire ni autorisé à faire des achats personnels pendant vos heures de travail.*
- 2) Nous avons appris que vous vous êtes rendu sur chantier dans la maison d'un client ce samedi 20/11/2021 en dehors de vos jours de travail, sans nous demander l'autorisation ni évoquer les motifs précis de ce passage. Or vous n'aviez aucune raison de vous rendre chez notre client.*
- 3) Vous avez utilisé des photos de chantier prises au domicile d'un client sans son autorisation ni la nôtre. Vous avez ensuite posté ces photos sur votre compte personnel le réseau social Facebook le 18/06/2021 afin de démarcher de nouveaux clients pour votre propre compte, ce qui est inacceptable tant du point de vue de la vie privée de notre client que de notre relation de travail, votre comportement constituant un acte de concurrence déloyal.*

*Au vu de ce qui précède, nous estimons qu'il y a une rupture de confiance irrémédiable qui rend toute collaboration professionnelle avec vous immédiatement et définitivement impossible.*

*(...)*

*Pour que la présente vous parvienne certainement, elle vous sera envoyée par recommandé, par pli simple et par e-mail. Celle-ci vous est adressée sous toute réserve et sans aucune reconnaissance préjudiciable ni renonciation. (...)* »

Le 24.11.2021 à 15h17, la SRL a également communiqué par courriel à M.Y la lettre de licenciement<sup>12</sup>.

A 15h58, le même jour, M.Y a transmis par courriel à la SRL le certificat médical daté du 23.11.2021 établi par le Docteur V.<sup>13</sup>.

M.Y a contesté les motifs de son licenciement et les parties n'ont pas pu s'accorder.

Par requête du 7.9.2022, M.Y a saisi le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SRL.

Par jugement rendu par défaut le 8.11.2022, le tribunal a fait entièrement droit aux demandes de M.Y.

Par une requête du 14.12.2022, la SRL a interjeté appel de ce jugement.

Par un arrêt du 20.2.2023, la 5<sup>e</sup> chambre de la cour de céans a ordonné le changement de langue et la poursuite de la procédure en français.

### **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 :

- la somme brute de 7.005,24 € à titre d'indemnité compensatoires de préavis ;
- la somme brute de 10.826,28 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

#### **3.2. Le jugement :**

Statuant par défaut, le premier juge a fait entièrement droit aux demandes de M.Y.

### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** La SRL demande à la cour de :

---

<sup>12</sup> Pièce 11 – dossier SRL

<sup>13</sup> Pièce 12 – dossier SRL

- annuler le jugement entrepris et rejeter les demandes originaires et incidentes de M.Y ;
- à titre subsidiaire, réduire l'indemnité de licenciement réclamée par M.Y à 6.842,00 € bruts ;
- à titre subsidiaire encore, réduire à 1.866,00 € bruts l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner M.Y aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances (875 € et 1.680 €).

#### **4.2. M.Y demande à la cour de:**

- déclarer l'appel non fondé ;
- confirmer le jugement entrepris et, en conséquence, condamner la SRL à lui payer :
  - o une indemnité de rupture d'un montant équivalent à 11 semaines de rémunération, soit 7.005,24 € bruts ;
  - o une indemnité de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable en vertu de la CCT n°109, soit 10.826,28 € bruts ;
  - o les intérêts sur ces montants à partir du 24.11.2021 (demande additionnelle) ;
- condamner la SRL à rectifier les documents sociaux (demande nouvelle) ;
- condamner la SRL aux entiers dépens des deux instances liquidés à 2.549 € (indemnité de procédure de 1<sup>ère</sup> instance : 875 € + contribution forfaitaire à l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne : 24 € + indemnité de procédure d'appel : 1.650 €).

### **5. Sur la recevabilité**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 14.12.2022, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable.

## **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 congé<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

### 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.

Au sens de cette disposition légale, le fait est « *connu* » de l'auteur du congé lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude pour prendre une décision en connaissance de cause « *à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave* » justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice<sup>15</sup>.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>16</sup>.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Si des faits multiples sont invoqués pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits<sup>17</sup>.

De plus, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, l'auteur du congé devra alors prouver les circonstances qui expliquent que ces faits n'ont été portés à sa connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>18</sup>.

Pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, al. 3, le juge peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables. Il est ainsi admis que lorsque le dernier fait invoqué par l'employeur dans le délai de trois jours précédant le licenciement n'est pas fautif, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits antérieurs prétendument fautifs allégués, ceux-ci ne pouvant, en toute hypothèse, être considérés dans le cadre de l'application de

---

<sup>15</sup> Cass., 3<sup>e</sup> ch., 19.3.2001, R.G. n°S.00.0129.N, juportal

<sup>16</sup> Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal

<sup>17</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>18</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269

l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Dit autrement, l'examen des autres manquements invoqués et qui seraient intervenus antérieurement au délai de trois jours précédant le licenciement ne devra être effectué par le juge que dans la mesure où le dernier fait invoqué et qui lui tombe bien dans ce délai de trois jours constitue un fait fautif<sup>19</sup>.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais. Cela suppose que, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie devra prouver qu'elle n'en a eu connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>20</sup>.

### 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 reprochée<sup>21</sup>. 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* ».

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 faute<sup>22</sup>.

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 avisé<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 13.1.2020, R.G. n° 2017/AB/638 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269 ; CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, R.G. n°48.505, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>20</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n° 2016/AB/1071

<sup>21</sup> 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<sup>e</sup> ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

<sup>22</sup> v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

<sup>23</sup> v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

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 grave<sup>24</sup>. 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 3.7.1978<sup>25</sup>.

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

**6.1.2.1.** Dans un premier moyen, M.Y soutient que le licenciement pour motif grave est irrégulier, car il lui a été notifié en dehors du délai prévu à l'article 35 de la loi du 3.7.1978.

Pour démontrer le respect du délai, la SRL avance les éléments suivants<sup>26</sup> :

- le dimanche 21.11.2021, la SRL a appris que M.Y s'était rendu en dehors des jours de travail sur le chantier d'un des clients de la SRL ;
- le lundi 22.11.2021, une cliente, Madame F. M., lui a adressé un courriel contenant « *des éléments à l'appui des motifs graves* » et les faits constitutifs de motifs étaient donc bien connus de la SRL (la partie qui donne congé) « *depuis le 22/23.11.2021* » ;

---

<sup>24</sup> 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

<sup>25</sup> 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

<sup>26</sup> 2<sup>e</sup> conclusions de synthèse SRL, pp. 9-10

- ces deux faits graves sont repris dans la lettre de congé du mercredi 24.11.2021 qui a donc respecté le délai de 3 jours ;
- M.Y n'apporte de son côté aucune preuve de ce que la connaissance des faits aurait été antérieure, en dépit de l'article 8.4, CCiv. ;
- la plainte de Madame F. M. s'inscrit dans un contexte où le comportement de M.Y avait déjà « *suscité de nombreux avertissements* » (présence de M.Y sur un chantier en dehors des heures de travail le 16.11.2021, utilisation de photos de chantier s'assimilant à de la concurrence déloyale) et c'est alors à l'employeur de déterminer le moment où il considère que ces manquements répétés rendent la collaboration immédiatement et définitivement impossible. En l'occurrence, « *Vu le contexte compliqué et la plainte de la cliente (...) ce moment est dès lors le 21.11.2021* ».

**6.1.2.2.** Il ressort de la lettre du 24.11.2021 que les seuls faits invoqués par la SRL à titre de motif grave sont les faits rapportés dans le courriel de Madame F. M. du 22.11.2021. Ces faits remonteraient au 25.8.2020, sont perçus par la SRL comme un « *comportement indécent* » de la part de M.Y, « *de nature à ternir gravement l'image* » de la société et, au surplus, révéleraient que des travaux ont été effectués chez une cliente sans en informer la SRL « *en essayant clairement de détourner [la] clientèle à [son] profit* ». Les autres faits recensés plus loin dans la même lettre sont présentés uniquement comme ayant donné lieu à des « *avertissements* » et comme situant le « *contexte* » dans lequel s'inscrit la plainte de Madame F. M..

Or, en l'état, la SRL ne démontre pas avoir eu connaissance, le 23.11.2021, comme elle le prétend, des faits graves rapportés par Madame F. M.. La seule chose que la SRL établit, c'est que Madame F. M. lui a adressé un courriel faisant état de ces faits le lundi 22.11.2021. Par contre, rien ne prouve que la personne ayant le pouvoir de licencier au sein de la SRL n'a pris connaissance que le 23.11.2021 de ces faits antérieurs de plus de 15 mois à ladite plainte.

Il subsiste au moins un doute sur ce point et celui-ci est encore renforcé par des soupçons non levés de collusion entre Madame F. M. et la SRL qui, à suivre M.Y, aurait été à l'époque la compagne du gérant de la SRL. Deux anciens collègues de M.Y confirment cette liaison dans des attestations produites en pièces 7 et 8 du dossier de M.Y. Pour toute défense, la SRL se contente d'affirmer que cela « *n'est pas correct* », que l'attestation en pièce 7 est celle d'un ami de M.Y et que ce témoignage est sans valeur juridique<sup>27</sup>. La cour fait cependant remarquer qu'il n'y a pas qu'une seule attestation, mais deux, que celles-ci sont conformes à l'article 961/2, CJ, et qu'elles mentionnent l'une et l'autre que leur auteur n'a aucun lien de parenté, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec une des parties au procès. Au demeurant, la prétention de la SRL, elle, repose entièrement sur un simple courriel de Madame F. M. qui ne présente pas les mêmes garanties formelles qu'une attestation faite en application des articles 961/1 et 961/2, CJ. Il

---

<sup>27</sup> 2<sup>e</sup> conclusions de synthèse SRL, p.8

était pourtant loisible à la SRL de solliciter de Madame F. M. qu'elle reproduise sa déclaration dans la forme d'une attestation répondant au prescrit de l'article 961/2, CJ. Pour des raisons qui échappent à la cour, elle s'en est abstenue.

La cour constate dès lors que la SRL n'a pas respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978.

Ce constat justifie déjà à lui seul le rejet de l'appel sur le chef de demande discuté. C'est donc à titre surabondant que la cour examine ci-après si des fautes graves pouvaient être imputées ou non à M.Y en l'espèce.

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

Comme indiqué ci-dessus, les seuls faits invoqués par la SRL à titre de motif grave sont ceux rapportés dans le courriel de Madame F. M. du 22.11.2021. M.Y les dément. Les autres faits sont uniquement renseignés comme ayant donné lieu à des « *avertissements* ».

La cour a déjà exprimé tout son scepticisme à propos des circonstances dans lesquelles Madame F. M. a formellement interpellé la SRL sur ces faits. Outre son lien supposé avec le gérant de la SRL et l'absence d'attestation répondant aux conditions de l'article 961/2, CJ, trois autres éléments finissent de ruiner la fiabilité de la plainte de cette « cliente » prétendue :

- en dépit de la gravité certaine des faits reprochés, elle aurait attendu près de 15 mois pour en informer la SRL ;
- elle envoie son courriel au beau milieu de la nuit, le 22.11.2021 et, soudainement, les « avertissements » s'enchaînent le même jour (voir le timing interpellant *supra* au point 2), curieusement sans rapport aucun avec les faits graves dénoncés par l'intéressée, mais concernant d'autres faits d'une moindre gravité ;
- le lendemain des faits allégués, le 26.8.2020, à 8 heures du matin, semblant avoir oublié complètement ce qui s'est passé la veille, elle adresse une nouvelle demande d'intervention par WhatsApp à M.Y<sup>28</sup>.

La SRL échoue donc dans la preuve des faits invoqués pour justifier le licenciement sur le champ de M.Y sans préavis ni indemnité.

Dans ces conditions, l'examen des autres faits périphériques est dépourvu d'intérêt.

---

<sup>28</sup> V. pièce 13 – dossier M.Y

#### **6.1.4. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis**

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 de 11 semaines est fondée.

Pour le calcul de cette indemnité, M.Y prend correctement en compte le salaire horaire brut de 15,9210 € renseigné sur le formulaire C4 (soit 636,84 € / sem) et aboutit au montant dû de 7.005,24 € (soit 15,9210 € x 40 h x 11 sem)<sup>29</sup>.

L'appel est partant rejeté pour ce chef de demande.

#### **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* ».

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>30</sup> :

- 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 ;

---

<sup>29</sup> Conclusions de synthèse M.Y, p.13

<sup>30</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> 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

- 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.

### **6.2.2. Application**

**6.2.2.1.** Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, il est certain que le licenciement serait manifestement déraisonnable s'il était uniquement fondé sur les faits allégués dans le courriel de Madame F. M. du 22.11.2021.

Tel n'est cependant pas le cas. La lettre de licenciement du 24.11.2021 pointe aussi des faits plus périphériques qualifiés d'« *avertissements* », à savoir :

- le mardi 16.11.2021, M.Y s'est déplacé pendant ses heures de travail chez un fournisseur, afin d'effectuer des achats de marchandises pour son propre chantier, cela en utilisant sans y être autorisé le véhicule utilitaire de la société pour charger et déplacer les marchandises ;
- M.Y s'est rendu sur le chantier d'un client le samedi 20.11.2021, en dehors de ses jours de travail et sans autorisation de la SRL ni évoquer les motifs précis de ce passage ;
- utilisation sans autorisation par M.Y et publication sur Facebook le 18.6.2021 de photos du chantier d'un client de la SRL, cela afin de démarcher de nouveaux clients pour son propre compte.

La cour les examine un à un ci-dessous.

#### **6.2.2.2.** Le déplacement sur le chantier d'un client le 20.11.2021

A l'audience, M.Y reconnaît s'être rendu sur le chantier du client concerné le samedi 20.11.2021, mais prétend que c'était pour y rechercher des vêtements de travail et avec l'accord de son employeur. Il ne prouve cependant ni l'accord ni le but.

Le fait est par conséquent établi et est en lien avec le comportement de M.Y.

La cour juge néanmoins qu'un licenciement pour ce seul motif n'aurait jamais été donné par un employeur normal et raisonnable. L'intention première de la SRL n'était d'ailleurs pas de licencier M.Y, mais de lui donner un avertissement, ce qu'elle a fait avec un courriel du 22.11.2021.

#### **6.2.2.3.** Le déplacement du 16.11.2021 chez un fournisseur

A nouveau, M.Y ne conteste pas s'être rendu le 16.11.2021 chez un fournisseur de la SRL, en l'occurrence « Brico Batiba ». Il explique cependant que c'était pour y acheter de la fourniture pour la SRL et qu'il en a profité pour prendre du matériel pour lui-même<sup>31</sup>. Il démontre au moyen de sa pièce n°9 l'achat pour compte de la SRL et le fait que le gérant de la SRL l'avait spécialement mandaté à cette fin.

Le fait d'avoir profité de l'occasion pour effectuer un achat personnel n'est pas en soi fautif et un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié son travailleur pour un tel motif.

Au-delà du fait tel que circonscrit et reconnu par M.Y, la SRL reste en défaut d'apporter la preuve que l'achat personnel était destiné au « *propre chantier* » de M.Y et que ce dernier aurait encore utilisé le véhicule de la société pour décharger la marchandise chez lui.

#### **6.2.2.4. L'usage et la publication de photos sur Facebook le 18.6.2021**

La SRL affirme que, le 18.6.2021, M.Y a utilisé sans autorisation et publié sur Facebook des photos du chantier d'un client afin de démarcher de nouveaux clients pour son propre compte.

Pour prouver ce fait, la SRL dépose en pièce 2 de son dossier une impression d'écran du mur Facebook de M.Y, accessible à ses seuls amis et captée le 18 juin (2021).

L'examen de cette pièce indique que, le 18 juin, un certain « Renov Alex » a publié sur son propre mur Facebook la photo d'une cuisine équipée en la partageant à tout le monde et que, le même jour, M.Y a partagé à ses seuls amis la publication de « Renov Alex ».

Cela confirme, comme le défend M.Y, qu'il n'est pas l'auteur de cette photo, que celle-ci émane d'un tiers (identifié par M.Y comme un autre de ses collègues) et que c'est ce tiers qui l'a publiée sur son mur Facebook à lui en la rendant accessible au grand public. Par la suite, M.Y s'est contenté de reprendre sur son mur Facebook cette photo en limitant le partage à ses seuls amis à lui et sans indiquer de commentaire ni faire la moindre publicité.

En définitive, non seulement la SRL ne prouve pas que M.Y aurait cherché de la sorte à « *démarcher de nouveaux clients* » pour son compte personnel, mais en plus rien ne permet de relier la photo au chantier d'un client quelconque de la SRL.

Bien que lié au comportement de M.Y, ce motif procédait ainsi d'une représentation erronée de la réalité dans le chef de la SRL et un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié son travailleur sur cette base.

---

<sup>31</sup> Conclusions de synthèse M.Y, p.12

**6.2.2.5.** Le licenciement de M.Y est par conséquent manifestement déraisonnable. Il est fondé à réclamer à la SRL le paiement de l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109. L'invocation de la règle anti-cumul de l'article 9, §3, ne trouve pas application en l'espèce.

M.Y demande l'octroi de l'indemnité maximale correspondant à 17 semaines. Il le justifie en substance par la considération que les faits qui lui sont reprochés sont non fondés et étaient en réalité des prétextes pour le licencier. Il soutient que la SRL a cherché à se constituer des preuves pour le licencier en lui adressant trois courriels ayant valeur d'avertissement dans un timing étonnamment serré<sup>32</sup>.

Dans ses conclusions, la SRL demande à titre subsidiaire de réduire l'indemnité au minimum de 3 semaines, vu que le « *prétendu caractère déraisonnable est minime* »<sup>33</sup>.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour juge proportionnée et adéquate une indemnité équivalente au maximum prévu de 17 semaines de rémunération. Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SRL se prévaut certes de motifs autorisés, mais soit n'en établit pas la réalité, soit arrange fallacieusement la réalité qui sous-tend le motif ;
- le motif invoqué à titre de faute grave et tendant à faire croire que M.Y a harcelé sexuellement une cliente n'est pas neutre et est de nature à porter sérieusement atteinte à l'honneur et à la réputation de l'intéressé ;
- tout indique que la SRL s'est constitué un dossier pour licencier M.Y pour de faux motifs : le courriel de Madame F. M. tombant en plein milieu de la nuit et portant sur des faits graves de harcèlement sexuel remontant à 15 mois, l'incohérence de la démarche de la plaignante et son lien non clarifié avec le gérant de la SRL, les avertissements adressés en rafale le même jour à M.Y pour de tout autres faits non établis ou dont la réalité a été travestie.

M.Y peut donc se voir octroyer une indemnité égale à 17 semaines de rémunération, ce qu'il chiffre correctement à la somme brute de 10.826,26 € (soit 636,84 € x 17 sem).

L'appel de ce chef est également non-fondé.

### **6.3. Quant aux documents sociaux**

Au vu de ce qui a été décidé *supra* aux points 6.1 et 6.2, la cour fait droit à la demande de M.Y de condamner la SRL à rectifier les documents sociaux qu'elle a émis.

---

<sup>32</sup> Conclusions de synthèse M.Y, pp.12-13

<sup>33</sup> 2<sup>e</sup> conclusions de synthèse SRL, p.18

#### **6.4. Quant aux dépens**

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

En l'espèce, c'est la SRL qui succombe entièrement et qui sera par conséquent condamnée aux dépens d'appel de M.Y.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

Déclare recevables et fondées les demandes nouvelles et additionnelles de Monsieur G. Y. ;

En conséquence :

- déboute la S.R.L. « CHEZ SOI CONCEPT » de son appel ;
- confirme le jugement *a quo* en toutes ses dispositions ;
- condamne en outre la S.R.L. « CHEZ SOI CONCEPT » :
  - o aux intérêts moratoires à partir du 24.11.2021 sur les sommes dues à titre d'indemnité de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - o à rectifier les documents sociaux émis ;

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne la S.R.L. « CHEZ SOI CONCEPT » au paiement des dépens d'appel de Monsieur G. Y. liquidés à :

- 1650 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 24 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A., conseiller,  
J. E., conseiller social au titre d'employeur,  
D. P., conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de A. L., greffier,

A. L.,            D. P.,            J. E.,    C. A.,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 12 août 2024, où étaient présents :

C. A., conseiller,

A. L., greffier,

A. L.

C. A.