



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 16 octobre 2024
Numéro du rôle 2022/AB/137
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 07 décembre 2021 20/2395/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

Monsieur **N. L.**,

partie appelante,

ayant pour conseil et comparaisant par Maître O. W., avocat à 1190 Forest,

contre

La **SA INOVYN BELGIUM**, BCE 0466.279.394,

dont le siège est établi à 5190 Jemeppe-sur-Sambre, rue Solvay 39, et avec une unité
d'établissement à 1140 Bruxelles, avenue des Olympiades 20,

partie intimée,

ayant pour conseil par Maître L. V. et comparaisant par Maître S. H., avocats à 1050 Ixelles,

*

*

*

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 7 décembre 2021 par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 20/2395/A),
- la requête d'appel reçue le 15 février 2022 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Monsieur N. L. déposées les 6 octobre 2022 et 13 février 2023,
- les conclusions de la s.a. Inovyn Belgium déposées les 5 juillet 2022, 6 décembre 2022 et 5 avril 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 20 septembre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

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

3.

A l'audience du 20 septembre 2024, le conseil de la s.a. Inovyn Belgium a confirmé que le domicile judiciaire de celle-ci est établi avenue des Olympiades 20 à 1140 Bruxelles.

4.

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

5.

Par sa requête reçue au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 3 juillet 2020, Monsieur N. L. a formulé les demandes suivantes :

« De dire les demandes de Monsieur N. L. recevables et fondées, et en conséquence :

- *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 15.728,57 EUR bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

- *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 20.568,19 EUR bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines).*

Condamner la défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal à dater du 27 juillet 2019, date de la rupture du contrat de travail de Monsieur, sur les sommes brutes qui sont dues.

Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de base de 2.400 EUR au vu de la valeur du litige.

Condamner la défenderesse au paiement des intérêts judiciaires au taux légal sur les dépens, à dater du jugement jusqu'au complet paiement.

Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal, Monsieur N. L. a modifié ses demandes et formulé le dispositif suivant :

« De dire les demandes de Monsieur N. L. recevables et fondées, et en conséquence :

- *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 12.092,16 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 17.130,56 € brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines) ;*
- *Condamner la défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal à dater du 27 juillet 2019, date de la rupture du contrat de travail de Monsieur N. L., sur les sommes brutes qui sont dues ;*
- *Ordonner, en application de l'article 877 du Code judiciaire, la production des informations nécessaires au calcul de la part patronale dans l'assurance hospitalisation et dans celle relative au « revenu garanti » de Monsieur N. L. ;*
- *Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de base de 2.400 € au vu de la valeur du litige ;*
- *Condamner la défenderesse au paiement des intérêts judiciaires au taux légal sur les dépens, à dater du jugement jusqu'au complet paiement ;*

- *Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».*

6.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, la s.a. Inovyn Belgium a demandé au Tribunal de dire la demande non fondée et de condamner Monsieur N. L. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.600,00 €.

2.2. Le jugement dont appel

7.

Par jugement du 7 décembre 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de Monsieur N. L. non fondées ;

Le déboute de celles-ci ;

Condamne Monsieur N. L. aux dépens, liquidés par la S.A. INOVYN BELGIUM à la somme de 2.600,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Précise que Monsieur N. L. reste tenu à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'une caution ou d'un cantonnement ».

3. Les demandes en appel

8.

Par sa requête d'appel déposée le 15 février 2022, Monsieur N. L. demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, il formule ses demandes comme suit :

«

- *Déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, mettre à néant le jugement dont appel ;*

- *Dire les demandes de Monsieur N. L. recevables et fondées, et en conséquence :*
 - *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 12.092,16 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

 - *Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 17.130,56 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines) ;*

 - *Condamner la défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal à dater du 27 juillet 2019, date de la rupture du contrat de travail de Monsieur N. L., sur les sommes brutes qui sont dues ;*

- *Quant aux dépens :*
 - *À titre principal, condamner la SA INOVYN aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, soit 5.642 € (2600 + 3.000 € + 42 €) ;*

 - *À titre subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal, soit 3.000 € (1.500 € x 2) ;*

 - *Condamner la défenderesse au paiement des intérêts judiciaires au taux légal sur les dépens, à dater du jugement jusqu'au complet paiement ».*

9.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, la s.a. Inovyn Belgium demande à la Cour de déclarer l'action non fondée et de condamner Monsieur N. L. « *aux entiers dépens des deux instances, en ce compris une indemnité de procédure estimée à 3.000 par instance* ».

4. Les faits

10.

Monsieur N. L. est entré au service de la s.a. Inovyn Belgium le 14 novembre 2016 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employé¹. Les parties déclarent qu'il exerçait la fonction de *Customer Service Representative*.

11.

Par mail du 23 juillet 2019 à 18h18, Monsieur G. B. écrit à Monsieur N. L. :

*« Bonjour N.,
Je n'ai pas pu te voir avant ton départ cette fin d'après-midi, c'est pourquoi je viendrai te voir à ton bureau demain matin.
Je souhaite te confirmer l'entretien demain après-midi avec P. C., Y. B. et moi-même.
Cette réunion a pour but de te communiquer une mesure de sanction, notamment suite à la communication que tu a fait par email hier.
Bien à toi »².*

Il ressort des explications données par les parties que Monsieur G. B. est le manager N+2 de Monsieur N. L., que Monsieur Y. B. est HR Manager et que Monsieur P. C. est délégué syndical.

12.

Les parties s'accordent pour dire qu'un entretien a eu lieu le 24 juillet 2019.

Deux actes juridiques portant cette même date sont produits par les parties :

- une convention de rupture de commun accord en vertu de laquelle « *les parties conviennent de mettre fin de commun accord au contrat de travail qui les lie, avec effet au 31 juillet 2019* »³. Selon cette convention, Monsieur N. L. percevra, pour solde de tout compte, une allocation de fin d'exercice au prorata de l'année écoulée et un pécule de vacances de départ ;
- une lettre de notification d'un congé pour motif grave⁴, accompagnée d'une lettre de notification des motifs⁵ libellée comme suit :

« M L.,

¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

² Pièce 26 du dossier d'Inovyn.

³ Pièce 2 du dossier de M. N. L. et pièce 10 du dossier d'Inovyn.

⁴ Pièce 6 du dossier d'Inovyn.

⁵ Pièce 4 du dossier de M. N. L. et pièce 7 du dossier d'Inovyn.

Nous nous référons à notre lettre du 24 juillet 2019 par laquelle votre congé pour motif grave vous fut notifié.

Ci-après, vous trouverez une description du motif grave dont nous avons eu connaissance le 22 juillet 2019 et qui justifie votre licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité :

Ce lundi 22 juillet 2019, vous vous êtes connecté à la boîte de messagerie de votre collègue, Madame V. K., pour des questions professionnelles relatives à la résolution d'un problème avec un client. Ce faisant, vous avez lu un message personnel de votre collègue, daté du 3 juin 2019, portant le titre « FW : CSR Part Time » et traitant de sa candidature pour un autre poste au sein d'Inovyn. Ce message comportait sa motivation pour sa candidature, son CV ainsi que le formulaire de son entretien d'évaluation 2018.

Vous ne pouviez pas ignorer que ces informations étaient personnelles et confidentielles.

Ce lundi 22 juillet, à 15:30, vous avez transmis ce message à votre Manager, Madame P. K., ainsi qu'à l'Account Manager Sales pour l'Allemagne, M. S. G., avec votre commentaire « Lovely... » que nous traduisons par « Charmant... ».

Ces éléments sont repris dans l'annexe 1.

Ce comportement est inadmissible et en totale contradiction avec nos règles de protection des données personnelles figurant sur notre site intranet (voir annexe 2).

Il s'agit d'une fuite de données personnelles que nous pouvons même qualifier de vol. En effet, intentionnellement et délibérément, vous vous êtes emparé de données personnelles relatives à Madame V. K. et les avez divulguées à deux autres personnes. Comme indiqué ci-avant, vous avez dès lors violé notre politique de protection des données personnelles et en particulier son article 10 qui prévoit des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par ailleurs, nous vous avons déjà reproché, dans le passé, à maintes reprises, votre comportement inapproprié et inadapté à votre fonction. Nous vous rappelons ci-dessous uniquement les événements récents :

- Votre mise à pied du 2 mai 2019 pour des problèmes d'absentéisme et de conduite inadéquate vis-à-vis de votre manager et de vos collègues ainsi que votre avertissement du 7 novembre 2018 pour des problèmes d'absentéisme (annexe 3).*
- Vous vous êtes encore absenté sans justification, lorsqu'il n'était pas possible dans le cadre du bon fonctionnement du service, de vous accorder des jours de congés pour une période déterminée (les 11 juin et 17 juillet 2019).*

- *Vos comportements perturbateurs envers vos collègues étaient devenus intolérables pour eux, de telle manière qu'ils ont demandé à Madame C. C., Déléguée syndicale, d'intervenir auprès de votre Manager, Madame P. K. (réunion du 21 mai 2019) pour tenter de trouver des solutions.*
- *Votre message du 20 juin 2019 (annexe 4) dans lequel vous dénigrez vos collègues auprès de votre Manager (Madame P. K.), de l'Account Manager Sales Allemagne (M. S. G.) ainsi que les Délégués syndicaux. Ce mail a fait l'objet d'une plainte de votre collègue, Madame I. S. le 21 juin 2019 (annexe 4).*

Nous vous confirmons, par conséquent, ce congé notifié le 22 juillet 2019.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Y. B.d, HR Manager ».

Le 1^{er} août 2019, la s.a. Inovyn Belgium établit un formulaire C4 qui fait état d'une rupture « *de commun accord entre l'employeur et le travailleur le 31/07/2019* »⁶.

13.

Par courrier du 11 février 2020, le conseil de Monsieur N. L. conteste la rupture de commun accord et le motif grave. Il réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable⁷.

Le conseil de la s.a. Inovyn Belgium répond par courrier du 19 février 2020 en s'appuyant sur la validité de la convention de rupture de commun accord⁸.

Aucun accord n'étant intervenu entre les parties, Monsieur N. L. a introduit la procédure judiciaire par requête du 3 juillet 2020.

⁶ Pièce 11 du dossier d'Inovyn.

⁷ Pièce 13 du dossier d'Inovyn et pièce 6 du dossier de M. N. L..

⁸ Pièce 14 du dossier d'Inovyn et pièce 7 du dossier de M. N. L..

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

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

14.

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.

5.2. Sur le fond

5.2.1. La rupture du contrat de travail et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

1) La rupture du contrat de travail

15.

Les parties s'opposent sur la question de savoir comment le contrat de travail a pris fin :

- Monsieur N. L. soutient que le contrat de travail a pris fin en raison du licenciement pour motif grave qui lui a été notifié par courrier recommandé du 24 juillet 2019 et, dans un second temps, il conteste les motifs invoqués à l'appui du licenciement,
- la s.a. Inovyn Belgium estime que le contrat de travail a pris fin en raison de la convention de rupture de commun accord signée par les parties le 24 juillet 2019.

Le Tribunal a considéré que « *les parties ont bien décidé de rompre leur relation de travail de commun accord le 24.07.2019. La lettre de licenciement pour motif grave datée du même jour n'a eu aucun effet, la S.A. INOVYN BELGIUM déclarant ne l'avoir communiquée qu'à titre informatif* ».

16.

Il est de jurisprudence constante que c'est au moment de sa notification que le congé pour motif grave sortit ses effets :

« Le congé pour motif grave met fin au contrat de travail au moment où la partie qui le donne notifie à l'autre partie sa volonté de résilier le contrat »⁹.

⁹ Cass., 14 janvier 1991, *JTT*, 1991, p. 154.

La décision de licencier, notifiée à l'autre partie, est irrévocable et sort ses effets immédiatement. La date à laquelle son destinataire a pris connaissance de la décision est sans incidence.

La Cour de cassation rappelle néanmoins que les parties peuvent valablement revenir sur le congé notifié :

« Si en vertu des articles 32, 3°, et 35, alinéa 1, L.C.T. [...] la résiliation du contrat de travail par une partie met immédiatement fin à ce contrat, il reste loisible aux parties à celui-ci, conformément au principe d'autonomie de la volonté consacré par l'article 1134 du Code civil, de décider de commun accord de tenir le congé pour non venu de sorte que le contrat peut encore faire l'objet d'un autre mode de rupture »¹⁰.

Encore faut-il que la volonté des parties de revenir sur le congé notifié et de le considérer comme non venu ressorte clairement de leur convention.

17.

En l'espèce, les parties s'opposent sur la chronologie de ce qui s'est passé lors de l'entretien du 24 juillet 2019. Les pièces et les explications apportées par les parties ne permettent pas à la Cour d'identifier avec une certitude suffisante cette chronologie.

Il ressort néanmoins des écrits produits par les parties que :

- le 24 juillet 2019, les parties ont signé une convention de rupture de commun accord à terme qui met fin au contrat de travail le 31 juillet 2019. Ainsi, selon cette convention, le 24 juillet 2019, le contrat de travail n'était pas rompu sur le champ, mais existait toujours et continuait à exister jusqu'au 31 juillet 2019, qui est le terme convenu expressément par les parties ;
- le 24 juillet 2019 également, l'employeur a remis une lettre de congé à Monsieur N. L., que celui-ci a signée pour « *bonne réception* »¹¹. Cette lettre s'analyse comme un congé unilatéral valablement donné par la s.a. Inovyn Belgium, le congé lui-même n'étant soumis à aucune règle de forme¹² ;
- le 24 ou le 25 juillet 2019, l'employeur a envoyé à Monsieur N. L. deux courriers recommandés, l'un notifiant un congé pour motif grave et l'autre notifiant les motifs du licenciement. Ce fait est établi par les déclarations et pièces suivantes :
 - Monsieur N. L. reconnaît explicitement dans ses conclusions de synthèse d'appel que « *toujours en date du 24 juillet 2019, dans la foulée de la*

¹⁰ Cass., 28 janvier 2002, *JTT*, 2002, p. 177 et concl. M.P.

¹¹ Pièce 6 du dossier d'Inovyn.

¹² En ce sens, voyez notamment CT Mons, 24 novembre 1993, *JTT*, 1994, p. 73.

convention de rupture, elle [lire : la s.a. Inovyn Belgium] a notifié à Monsieur N. L., par courrier recommandé, la rupture de son contrat de travail pour motif grave »¹³ ;

- la s.a. Inovyn Belgium expose pour sa part que « *comme il l'avait signalé la veille à Monsieur N. L., Monsieur B. a posté une copie de la lettre de licenciement pour motif grave ainsi que la lettre de notification du motif grave le lendemain de l'entretien afin que Monsieur N. L. dispose également d'un dossier complet* »¹⁴.

Que les lettres de notification du congé et des motifs qui le sous-tendent aient été envoyées le 24 ou le 25 juillet 2019 importe peu : il est établi par les déclarations concordantes des parties et par les pièces qu'elles produisent que, lorsque la s.a. Inovyn Belgium a notifié à Monsieur N. L. un congé pour motif grave, le contrat de travail était toujours en cours, et ce jusqu'au 31 juillet 2019.

En d'autres termes, ni le jour de l'entretien ni le lendemain, le contrat de travail n'était rompu puisque la convention de rupture de commun accord prévoyait une fin de contrat le 31 juillet 2019.

Le congé pour motif grave a donc été notifié à un moment où le contrat de travail était toujours en cours et pouvait être rompu unilatéralement.

En conséquence, en notifiant un congé pour motif grave le 24 ou le 25 juillet 2019, la s.a. Inovyn Belgium a mis fin sur le champ au contrat de travail qui était toujours en cours à ce moment-là, nonobstant la rupture de commun accord à terme convenue par les parties, ce terme n'étant pas encore atteint au moment de la notification du congé pour motif grave.

C'est cet acte de notification du congé qui a mis fin unilatéralement, définitivement et irrévocablement au contrat de travail et qui, de ce fait, a rendu caduque la convention de rupture de commun accord qui, elle, ne devait sortir ses effets que le 31 juillet 2019, soit postérieurement à la rupture définitive et irrévocable. Cette convention de rupture de commun accord n'a, *de facto*, plus pu sortir ses effets, le contrat de travail ayant été rompu unilatéralement par la s.a. Inovyn Belgium avant le 31 juillet 2019, terme convenu par les parties.

À titre de comparaison, la Cour rappelle qu'un congé pour motif grave peut être notifié pendant le cours d'un délai de préavis, le contrat de travail existant toujours pendant l'écoulement du délai de préavis (à la différence d'un congé moyennant indemnité de préavis). Il en va de même du congé pour motif grave notifié entre la signature d'une

¹³ P. 3, point 4, des conclusions de synthèse d'appel de M. N. L.

¹⁴ P. 10, point 11, des conclusions de synthèse d'appel d'Inovyn.

convention de rupture de commun accord qui prévoit une rupture à terme et ce terme convenu par les parties, le contrat de travail existant toujours pendant cette période.

18.

Pour être complète, la Cour relève que, s'il est possible pour les parties de revenir de commun accord sur un congé notifié unilatéralement et de le considérer comme non avenu, il convient que cette volonté commune des parties ressorte clairement de leur convention.

En l'espèce, la convention de rupture de commun accord ne fait aucune allusion au congé pour motif grave de sorte que la Cour ne peut constater que les parties auraient convenu de considérer ce congé comme non avenu, à supposer que le congé pour motif grave ait été notifié avant la signature de la convention de rupture de commun accord.

Par ailleurs, la Cour observe que la convention de rupture de commun accord expose : « *Vu la demande de l'Employé de terminer le contrat de travail qui le lie à l'Employeur* ». Ni l'exposé ni aucun des articles de cette convention de rupture de commun accord ne font allusion à un congé qui aurait été donné unilatéralement par l'employeur. Cette convention n'a donc pas pour objet de revenir de commun accord sur un congé unilatéral.

19.

Aucun des autres arguments développés par les parties n'est de nature à modifier la décision de la Cour quant au mode de rupture du contrat de travail :

- l'argumentation de la s.a. Inovyn Belgium selon laquelle le congé pour motif grave aurait précédé la signature de la convention de rupture de commun accord est contredite par son affirmation selon laquelle Monsieur B. « *a posté une copie de la lettre de licenciement pour motif grave ainsi que la lettre de notification du motif grave le lendemain de l'entretien* ». Aucun élément ne permet de constater que les lettres postées seraient des « copies ». Il y a eu envois recommandés d'une lettre de congé et d'une lettre de notification des motifs, si pas le 24 juillet 2019, à tout le moins le 25 juillet 2019. La force probante de ces écrits, dont la s.a. Inovyn Belgium reconnaît qu'ils ont été envoyés par recommandés après la signature de la convention de rupture à terme, prime sur les attestations et témoignages produits par la s.a. Inovyn Belgium ;
- dans le même ordre d'idées, mais sous un autre angle d'approche, l'argumentation suivant laquelle Monsieur B. aurait posté la lettre de licenciement pour motif grave « *à titre purement informatif* » le lendemain de l'entretien « *pour que Monsieur N. L. dispose également d'un dossier complet* » ne repose sur aucun fondement juridique : conformément aux principes rappelés ci-dessus, si une partie envoie un congé et une lettre de notification des motifs graves par envois recommandés, alors que le contrat de travail est toujours en cours, le congé sort ses effets de façon immédiate, définitive et irrévocable. Rien

ne permet de constater que ces envois auraient été faits à titre purement informatif, notion qui n'existe d'ailleurs pas en droit de la rupture du contrat de travail : aucune réserve n'est formulée dans ces courriers qui sont des lettres de congé et de notification des motifs ;

- l'argumentation de la s.a. Inovyn Belgium selon laquelle il ne serait pas compréhensible qu'elle ait notifié un congé pour motif grave après une rupture de commun accord ne convainc pas non plus. S'il est exact que le comportement de l'employeur est incompréhensible, il est un fait – admis et reconnu par l'employeur – que les courriers notifiant le congé et les motifs graves ont été envoyés par courriers recommandés à un moment où le contrat de travail existait toujours. Ces envois recommandés ne sont pas contestés. Il s'agit de faits juridiques qui ont des conséquences directes sur la rupture du contrat de travail ;
- quand bien même le congé pour motif grave aurait été notifié avant la signature de la convention de rupture de commun accord – ce qui n'est pas établi puisque la chronologie des actes juridiques posés le 24 juillet 2019 est incertaine – la convention de rupture de commun accord ne fait aucune allusion à ce congé pour motif grave de sorte qu'elle ne peut être interprétée comme une volonté commune des parties de revenir sur un congé notifié unilatéralement ;
- la mention sur le formulaire C4 émis le 1^{er} août 2019 est une mention unilatérale indiquée par la s.a. Inovyn Belgium qui ne peut mettre à néant le congé pour motif grave notifié unilatéralement, l'auteur du congé ne pouvant revenir unilatéralement sur le congé qu'il a notifié ;
- la poursuite éventuelle des relations de travail jusqu'au 31 juillet 2019, terme convenu dans la convention de rupture de commun accord, n'est pas non plus de nature à mettre à néant le caractère définitif et irrévocable du congé qui a été notifié le 24 ou le 25 juillet 2019, d'autant qu'aucun élément du dossier ne permet de constater que des prestations de travail auraient réellement été accomplies entre le 25 et le 31 juillet 2019, les parties admettant même qu'aucune prestation de travail n'a plus été accomplie ni demandée durant cette période ;
- le fait que les lettres de notification du congé et des motifs aient éventuellement été préparées le 23 juillet 2019 est indifférent dès lors que la s.a. Inovyn Belgium écrit elle-même que ces lettres ont été postées le lendemain de l'entretien, soit le 25 juillet 2019. C'est la date de notification du congé qui doit être prise en considération étant entendu que « *le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice* »¹⁵.

¹⁵ CT Mons, 18 novembre 2009, RG 21.387, www.terralaboris.be.

20.

En résumé sur ce point, la Cour constate que :

- soit la convention de rupture de commun accord a été conclue avant le licenciement pour motif grave (thèse de Monsieur N. L.) : dans ce cas, le contrat de travail était censé se poursuivre jusqu’au terme fixé au 31 juillet 2019 mais la rupture pour motif grave, notifiée par la s.a. Inovyn Belgium, y a mis fin avec effet immédiat le 24 ou le 25 juillet 2019 ;
- soit la convention de rupture de commun accord a été conclue après le licenciement pour motif grave (thèse de la s.a. Inovyn Belgium) : dans ce cas, la rupture de commun accord est intervenue alors que le contrat de travail avait déjà été rompu par la notification du congé. Or, la convention conclue par les parties ne faisant aucune allusion à l’existence d’un congé unilatéral pré-existant, cette convention ne peut être interprétée comme une volonté de mettre à néant ce congé unilatéral. Dans ce cas, les parties ne pouvaient pas rompre une deuxième fois un contrat déjà rompu unilatéralement avec effet immédiat. En outre, la rupture pour motif grave a été notifiée – à nouveau selon cette thèse – le lendemain de la signature de la convention de rupture de commun accord, à un moment où le contrat de travail était toujours en cours, le terme du 31 juillet 2019 n’étant pas encore atteint, mettant fin sur le champ au contrat de travail, si l’on devait considérer que ce n’était déjà fait par l’écrit signé pour « *bonne réception* » par Monsieur N. L. le 24 juillet 2019.

Quelle que soit la thèse suivie, la Cour juge donc que le contrat de travail qui liait les parties a pris fin par le licenciement pour motif grave notifié par la s.a. Inovyn Belgium.

Il convient par conséquent d’examiner la régularité et le fondement du licenciement pour motif grave afin de statuer sur la demande de paiement d’une indemnité compensatoire de préavis.

2) *La régularité et le fondement du licenciement pour motif grave*

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

21.

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

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

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

Le 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 ».

22.

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

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

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

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

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...).

Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »¹⁶.

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

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilités, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹⁷.

23.

En vertu de l'article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

(...) ».

Par ailleurs, l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques dispose, sous le titre « *secret des communications, traitement des données et protection de la vie privée* » :

« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :

¹⁶ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

¹⁷ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement ;

2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu ;

3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communication électronique et relatives à une autre personne ;

4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non ».

L'interdiction de prendre connaissance et d'utiliser les informations de toute nature transmises par voie de communication électronique est pénalement sanctionnée par l'article 314 *bis* du Code pénal :

« § 1^{er}

Sera puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans et d'une amende de deux cents euros à dix mille euros ou d'une de ces peines seulement, quiconque :

1° soit, intentionnellement, à l'aide d'un appareil quelconque, intercepte ou fait intercepter, prend connaissance ou fait prendre connaissance, enregistre ou fait enregistrer des communications non accessibles au public, auxquelles il ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants à ces communications ;

2° soit, avec l'intention de commettre une des infractions mentionnées ci-dessus, installe ou fait installer un appareil quelconque.

§ 2

Sera puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de cinq cents euros à vingt mille euros ou d'une de ces peines seulement, quiconque détient, révèle ou divulgue sciemment à une autre personne le contenu de communications non accessibles au public ou de données d'un système informatique illégalement interceptées ou enregistrées, ou dont il a pris connaissance illégalement, ou utilise sciemment d'une manière quelconque une information obtenue de cette façon.

(...) ».

24.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné¹⁸, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé¹⁹. Il n'est pas non plus requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute

¹⁸ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

¹⁹ Cass., 21 mai 1990, *JTT*, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²⁰.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits²¹. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé²² ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

25.

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

Selon la Cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire²³.

L'article 870 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

L'article 8.4 du Code civil énonce :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

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.

²⁰ Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²¹ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

²² Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

²³ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

Les deux premiers alinéas de cette disposition reproduisent les deux alinéas de l'article 1315 de l'ancien Code civil. L'alinéa 3 « *intègre dans la loi une règle qui était déjà admise avant la réforme par la quasi-totalité de la doctrine* ». L'alinéa 4, qui a trait au « *risque de la preuve* » énonce une règle qui « *était déjà admise dans la jurisprudence de la Cour de cassation* » auparavant²⁴. Quant à l'alinéa 5, la Cour de cassation a précisé que « *le pouvoir conféré au juge par cette dernière disposition de déterminer qui supporte la charge de prouver relève de la procédure. Il s'ensuit que l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil est immédiatement applicable aux procès en cours* »²⁵.

En application de ces dispositions, en cas de licenciement pour motif grave, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect du double délai de trois jours ainsi que de la réalité, de l'imputabilité et de la gravité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement. À supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait le respect du double délai de trois jours et/ou la réalité et/ou l'imputabilité et/ou la gravité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Enfin, en cas de doute quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

En fait : appréciation de la régularité du licenciement et du fondement du motif grave

26.

Le fait principal reproché par la s.a. Inovyn Belgium à Monsieur N. L. est le suivant : le 22 juillet 2019, Monsieur N. L. s'est connecté à la boîte de messagerie professionnelle de sa collègue, Madame V. K., pour des questions professionnelles relatives à la résolution d'un problème avec un client. À cette occasion, Monsieur N. L. a pris connaissance d'un mail de Madame V. K. qui postulait à une autre fonction. Le 22 juillet 2019, à 15h29 ou à 15h30, Monsieur N. L. a transmis ce mail, avec deux annexes, à Madame P. K. et à Monsieur S. G., avec le commentaire « *lovely...* » qui peut être traduit par « *charmant...* »²⁶.

²⁴ Voy. D. Mougenot, « L'application immédiate des règles du livre 8 du Code civil relatives à la charge de la preuve », Obs. sous Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 740.

²⁵ Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.

²⁶ Pièce 5 du dossier d'Inovyn.

27.

Les parties n'exposent aucune contestation quant au respect du double délai légal de trois jours prévu aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour constate que le principal fait litigieux réside dans un mail transmis par Monsieur N. L. le 22 juillet 2019. Le congé pour motif grave ayant été valablement donné le 24 juillet 2019 par la remise d'un écrit signé pour « *bonne réception* » par Monsieur N. L., le délai de trois jours est respecté. Le congé pour motif grave a ensuite été à nouveau notifié par envoi recommandé le 24 ou le 25 juillet 2019, selon les versions divergentes des parties sur la date mais concordantes sur l'existence de cet envoi recommandé, de même que la notification des motifs. Cette double notification a aussi eu lieu endéans les délais légaux.

28.

Quant à la matérialité du fait litigieux, celle-ci est établie par le mail déposé par la s.a. Inovyn Belgium dont l'existence et l'authenticité ne sont pas contestées par Monsieur N. L.

Les doutes exposés par Monsieur N. L. quant à l'heure de transmission du mail litigieux – 15h29 ou 15h30 – ne sont pas de nature à réfuter la matérialité du fait. Non seulement Monsieur N. L. reconnaît expressément avoir transmis le mail litigieux²⁷, mais la s.a. Inovyn Belgium expose clairement les différences minimales d'heure qui peuvent apparaître lorsqu'on imprime un même mail à partir de deux supports informatiques différents ou de deux adresses mail distinctes, compte tenu des arrondis horaires notamment.

29.

Quant au caractère fautif de ce fait, Monsieur N. L. soutient ne pas avoir commis de faute au motif que la découverte de ce mail était accidentelle et non intentionnelle.

Il n'est pas contesté que Monsieur N. L. pouvait, voire devait, se connecter à la boîte mail professionnelle de sa collègue pour des motifs professionnels, ni qu'il s'agissait d'une pratique habituelle dans l'entreprise et dont tant Monsieur N. L. que ses collègues étaient informés.

La prise de connaissance du mail litigieux apparaît ainsi être intervenue dans un contexte professionnel et, de ce fait, apparaît fortuite et non intentionnelle.

Par contre, ce qui est reproché à Monsieur N. L. n'est pas d'avoir pris connaissance de ce mail, mais bien de l'avoir transmis à deux autres personnes, avec un commentaire personnel ironique.

²⁷ Voyez p. 28, point ii, des conclusions de synthèse d'appel de M. N. L. qui écrit : « *Monsieur N. L. ne nie pas avoir transmis la candidature de sa collègue (selon les déclarations de l'employeur, celle-ci postulait pour une fonction en interne au sein de la société) à Madame P. K., étant sa Manager, et à Monsieur S. G., étant l'Account Manager Sales pour l'Allemagne en ajoutant le commentaire « lovely »* ».

Si la prise de connaissance fortuite d'un mail personnel d'une collègue n'apparaît pas fautive, la transmission consciente et intentionnelle de ce mail constitue certainement une faute en ce que :

- au vu du commentaire ironique qu'il a formulé en transmettant ce mail, Monsieur N. L. ne peut sérieusement prétendre qu'il n'aurait pas perçu le caractère personnel, voire sensible, du mail de Madame V. K. ;
- alors que le mail de Madame V. K. ne lui était ni destiné ni adressé et qu'il n'avait pas de caractère professionnel, Monsieur N. L. a divulgué intentionnellement ce mail auprès de tiers – les tiers étant entendus comme des tiers à la communication électronique visée.

Ainsi, s'il est exact qu'un travailleur qui prend connaissance de façon fortuite du contenu d'un courriel personnel d'une collègue n'a pas l'intention de violer les règles de protection des données personnelles²⁸, tout autre est l'intention de ce travailleur qui transmet ce courriel personnel à deux autres personnes, en l'espèce un supérieur hiérarchique et un membre du personnel d'une autre entité du groupe.

Si la prise de connaissance fortuite du courriel litigieux ne constitue pas une faute dans le chef de Monsieur N. L., le choix posé par celui-ci de transmettre ce courriel à deux autres personnes constitue une faute.

Le fait que ces deux autres personnes soient un supérieur et un membre du personnel d'une autre entité du groupe et, en d'autres termes, le fait que Monsieur N. L. n'ait pas donné une publicité plus étendue à ce mail en le faisant circuler en-dehors de l'entreprise, ne modifient pas cette appréciation dès lors qu'il n'appartenait pas à Monsieur N. L. de s'approprier un mail personnel de sa collègue pour le communiquer à qui que ce soit.

30.

Sur la question de savoir si cette faute constitue un motif grave justifiant le licenciement, Monsieur N. L. explique que, en transmettant le mail de Madame V. K., il a voulu faire preuve de loyauté vis-à-vis de son employeur en alertant celui-ci sur le risque de départ d'une collègue.

Cette argumentation n'a pas convaincu le Tribunal²⁹ et ne convainc pas non plus la Cour.

En effet, Monsieur N. L. a manifestement agi de façon consciente et délibérée en communiquant un mail personnel de sa collègue, accompagné d'un commentaire dont il

²⁸ Voyez CT Mons, 8 décembre 2010, *JLMB*, 2011, p. 715 et K. Rosier, « Usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail et droit au respect de la vie privée », *RDTI*, 2012/3-4, n° 48, p. 127-146, cités par M. N. L. dans ses conclusions de synthèse d'appel, p. 28.

²⁹ Jugement *a quo*, p. 11.

devait savoir qu'il était déplacé et susceptible de nuire à sa collègue. La Cour relève que tout travailleur dispose à tout moment de la liberté de postuler à un autre emploi de telle sorte que Monsieur N. L. ne peut sérieusement soutenir que, étant tombé de façon fortuite sur une intention de départ émise par une de ses collègues, il lui appartenait de dénoncer celle-ci en raison de son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Ce faisant, Monsieur N. L. tente en vain de détourner le débat de la faute qu'il a commise.

Monsieur N. L. ne pouvait pas ignorer le caractère personnel du mail qu'il a transmis à ses supérieurs. Le commentaire personnel qu'il a ajouté démontre à lui seul qu'il savait qu'il avait découvert une information sensible et personnelle relative à sa collègue absente.

La démarche de communication d'un courriel personnel d'une collègue à deux autres personnes, accompagnée d'un commentaire qui peut être qualifié de narquois, est une manœuvre déloyale qui viole gravement l'obligation de respect des données personnelles, de confidentialité et de confiance qui doit présider aux relations de travail entre collègues.

Cette communication constitue également une violation de l'article 124, 4°, de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques visée plus haut.

En communiquant cette information, Monsieur N. L. a porté consciemment et intentionnellement atteinte à une de ses collègues, ce qui est de nature à rompre la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son travailleur dans la mesure où, ce faisant, ce dernier adopte un comportement qui porte gravement atteinte à la collaboration et à la confiance qui doivent présider au sein d'une équipe et sur le lieu de travail.

Cette manœuvre intentionnelle est une faute grave.

31.

Aucun des autres arguments exposés par Monsieur N. L. n'est de nature à modifier cette appréciation :

- la Cour a déjà exposé plus haut pourquoi les doutes exposés quant à l'heure de transmission du mail litigieux (15h29 ou 15h30) ne résistent pas à l'analyse ;
- la comparaison avec le mail transféré par Madame I. S. le 21 juin 2019 ne tient pas non plus puisque cet autre mail avait un objet professionnel ;
- la justification que tente de donner Monsieur N. L., qui invoque la loyauté envers son employeur, n'est pas sérieuse pour les motifs exposés ci-dessus. En effet, la loyauté vis-à-vis de son employeur n'implique pas le droit pour un travailleur de transmettre à celui-ci ou à des collègues une information personnelle relative à une collègue, dont il a pris connaissance fortuitement, et qui ne constitue aucune faute dans le chef de cette collègue.

32.

En conclusion, la Cour juge que le fait pour un travailleur, qui consulte la boîte mails professionnelle d'une collègue pour des motifs professionnels et selon des consignes connues et établies dans l'entreprise, de transmettre à deux autres collègues, dont un supérieur hiérarchique, un e-mail manifestement privé et personnel de cette collègue, dont il a pris connaissance de façon fortuite à l'occasion de la consultation de sa boîte mail, en accompagnant cette transmission d'un commentaire personnel narquois, constitue une violation de l'obligation de loyauté, de respect mutuel, de respect de la vie privée et de secret des communications électroniques qui s'imposent dans le cadre des relations de travail. Comme relevé plus haut, cette manœuvre intentionnelle constitue, à elle seule, une faute grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit présider aux relations de travail.

L'examen des faits antérieurs énoncés dans la lettre de notification des motifs apparaît surabondant au vu du caractère gravement fautif de la faute commise le 22 juillet 2019. La Cour relève néanmoins que, contrairement à ce que soutient Monsieur N. L., le fait du 22 juillet 2019 n'est pas une simple « *indélicatesse* », mais constitue une faute grave qui, de surcroît, s'inscrit dans la suite immédiate d'autres faits fautifs qui avaient déjà été dénoncés, d'une part, par l'employeur par le biais de deux lettres d'avertissement³⁰, dont la seconde impose une sanction de mise à pied de deux jours contre laquelle Monsieur N. L. n'a pas introduit de recours, et, d'autre part, par une déléguée syndicale qui, le 22 mai 2019, s'est inquiétée « *des difficultés rencontrées par l'équipe à poursuivre la collaboration avec N.* »³¹.

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

L'appel de Monsieur N. L. sur ce chef de demande sera déclaré non fondé.

³⁰ Pièces 2 et 3 du dossier d'Inovyn.

³¹ Pièce 17 du dossier d'Inovyn.

5.2.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

33.

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

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

Dans la mesure où la Cour juge que le licenciement pour motif grave est justifié, le licenciement est fondé sur la conduite de Monsieur N. L. et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable. Ce licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

5.3. Sur les dépens

34.

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 ligne³².

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'appel³³.

³² Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

³³ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

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 juge³⁴.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³⁵.

35.

L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire dispose :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- de la complexité de l'affaire ;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

La Cour de cassation enseigne que cette disposition *« ne limite pas l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable de la situation aux cas d'abus de procédure, de plainte déposée de mauvaise foi ou de constitution de partie civile vouée d'emblée à l'échec, à l'exclusion d'autres situations manifestement déraisonnables »*³⁶.

Plus récemment, la Cour de cassation a rappelé que *« le juge apprécie souverainement s'il est question d'une situation revêtant un caractère manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire comme fondement pour déroger au montant de base de l'indemnité de procédure »*³⁷.

³⁴ 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.

³⁵ 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.

³⁶ Cass., 30 mai 2018, P.18.0034.F, www.juportal.be.

³⁷ Cass., 19 septembre 2023, P.23.0661.N, www.juportal.be.

36.

En l'espèce, Monsieur N. L. succombe sur l'ensemble de ses demandes, tant en instance qu'en appel. Il doit donc être condamné à l'intégralité des dépens.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, Monsieur N. L. sollicite pour la première fois la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal prévu par le Roi. Il justifie sa demande en indiquant que, depuis janvier 2023, il bénéficie d'allocations de chômage³⁸.

La seule et unique pièce produite par Monsieur N. L. à l'appui de sa demande de réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal est un mail du service chômage de la CSC du 9 février 2023 qui signale à Monsieur N. L. que « *le paiement de vos allocations est en cours* ».

Cette seule et unique pièce est manifestement insuffisante pour établir l'existence d'une situation économique précaire. La procédure est en cours depuis le 3 juillet 2020, soit depuis plus de quatre ans. Sur cette période de plus de quatre ans, Monsieur N. L. établit qu'il a eu droit à des allocations de chômage pour un seul mois. Il ne donne aucune autre information sur sa situation financière avant et après le mois de février 2023 auquel se rapporte l'e-mail produit.

L'arrêt de la Cour de cassation du 21 janvier 2010 auquel se réfère Monsieur N. L. doit être lu dans son intégralité. Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, le demandeur avait fait valoir qu'il y avait lieu de réduire l'indemnité de procédure au montant minimum en raison de sa situation financière particulièrement mauvaise, d'une part, et du caractère manifestement déraisonnable de la situation découlant de la grande différence entre les situations économiques des parties, d'autre part. La Cour de cassation a constaté que la Cour d'appel n'avait pas accueilli cette demande uniquement au motif que les pièces produites par le demandeur pour prouver que sa situation financière justifiait sa demande ne démontraient pas que sa situation financière était devenue à ce point précaire qu'il y avait lieu de réduire le montant de base de l'indemnité de procédure. L'arrêt de la Cour d'appel a été cassé parce qu'il ne justifiait pas légalement sa décision en ne répondant qu'à une branche de l'argumentation – la situation financière précaire – et non à la seconde – le caractère manifestement déraisonnable de la situation³⁹.

En l'espèce, Monsieur N. L. se contente d'invoquer ses « *revenus modérés* ». La seule et unique pièce qu'il produit n'indique aucun montant et ne porte que sur un mois de revenus alors que la procédure a duré plus de quatre années. Cette pièce ne permet pas de constater que la situation financière de Monsieur N. L. aurait été précaire depuis le début de la procédure et le serait encore au jour où la Cour statue.

³⁸ Pièce 23 du dossier de M. N. L..

³⁹ Cass., 21 janvier 2010, C.08.0538.N, www.juportal.be.

Pour le surplus, Monsieur N. L. n'expose aucun moyen distinct, présenté conformément à l'article 744, alinéa 1^{er}, 3^o, du Code judiciaire, démontrant en quoi la situation présenterait un caractère manifestement déraisonnable. Le seul fait qu'il existe une différence entre la situation financière des parties ne constitue pas en soi une situation manifestement déraisonnable.

Les indemnités de procédure seront donc liquidées au montant de base applicable, soit 2.600,00 € pour la première instance et 3.000,00 € pour l'appel.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

En déboute Monsieur N. L.,

Délaisse à Monsieur N. L. ses propres dépens et le condamne au paiement des dépens de la s.a. Inovyn Belgium liquidés comme suit :

- **2.600,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
R. P., conseiller social suppléant,
Assistés de X. B., greffier,

X. B., R. P. , P. M., F. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 octobre 2024, où étaient présents :

F. D., conseiller,
X. B., greffier,

X. B.

F.D.