



Numéro du répertoire

**2025 /**

Date du prononcé

**10 septembre 2025**

Numéro du rôle

**2023/AB/608**

Décision dont appel  
tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
16 mai 2023  
21/2385/A

## Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

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

**EN CAUSE :**

**La S.C.R.L. BRUSSELS NETWORK OPERATIONS (BNO)**, inscrite à la BCE sous le n° 0881.278.355 dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, quai des Usines, 16, partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après la SCRL, BNO, ou l'employeur représentée par Maître M. W., avocate à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,

**CONTRE :**

**Monsieur Y. M.**,

partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci-après Monsieur M. représentée par Maître T. D., avocat à 1180 UCCLÉ,

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 mars 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 mai 2023 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 21/2385/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Bruxelles, le 22 août 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 septembre 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 3 mai 2023 ;
- l'apostille du 25 septembre 2023 par laquelle le ministère public fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire rendue le 4 octobre 2023 fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 octobre 2025 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 23 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 juin 2025 ;

- les conclusions, les secondes conclusions additionnelles, et les conclusions de synthèse de Monsieur M., déposées au greffe de la cour respectivement les 29 décembre 2023, 5 juillet 2024, et 30 décembre 2024 ;
- les conclusions, et les conclusions additionnelles et de synthèse de la SCRL, déposées au greffe de la cour respectivement les 4 avril et 28 octobre 2024 ;
- le dossier de pièces de Monsieur M. déposé au greffe de la cour le 11 juin 2025 ;
- le dossier de pièces de la SCRL reçu au greffe de la cour le 10 juin 2025 ;
- la pièce 9 du dossier de la SCRL redéposée à l'audience publique du 27 juin 2025.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 juin 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

La présente procédure a débuté par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 15 juillet 2021, et Monsieur M. a sollicité aux termes de ses dernières conclusions la condamnation de la SCRL :

- au paiement de la somme brute de 62 738,03 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 11 mois et 21 semaines, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement de la somme brute de 4 568,30 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement de la somme brute de 1 706,55 € à titre de prime de fin d'année (PFA) *prorata temporis*, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement de la somme provisionnelle brute de 1 € pour tout autre montant qui lui serait dû en raison de l'exécution du contrat de travail et de sa rupture, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- à la délivrance des documents sociaux et fiscaux, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir ;
- aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, la SCRL a introduit une demande reconventionnelle relative à l'absence d'exécution provisoire du jugement à intervenir et une demande de cantonnement.

Par jugement du 16 mai 2023, le tribunal du travail a :

- déclaré l'action recevable et partiellement fondée ;
- condamné la SCRL à payer à Monsieur M. les sommes brutes de :
  - 62 738,03 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le jour du licenciement et puis judiciaires jusqu'au complet paiement ;

- 1 706,55 € à titre de PFA *prorata temporis*, à majorer des intérêts légaux depuis le jour du licenciement et puis judiciaires jusqu'au complet paiement ;
- condamné la SCRL à délivrer à Monsieur M. les documents sociaux et fiscaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard à compter du 10<sup>e</sup> jour ouvrable suivant la signification de ce jugement ;
- dit que les documents sociaux et fiscaux à rectifier sont les fiches de paie et tout document fiscal ou social portant sur les montants auxquels la SCRL est condamnée par ce jugement, le décompte de sortie, et le formulaire C4 rectifié et signé ;
- rejeté pour le surplus les demandes formées par Monsieur M. ;
- déclaré la demande reconventionnelle formée par la SCRL recevable, mais non fondée ;
- condamné la SCRL aux dépens de Monsieur M. fixés à 2 520 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne ;
- dit le jugement exécutoire nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SCRL sollicite aux termes de ses dernières conclusions :

- à titre principal :
  - la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée :
    - au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;
    - au paiement de la PFA *prorata temporis* ;
    - aux dépens liquidés à 2 520 € ;
    - à la délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte ;
  - la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les autres demandes de Monsieur M. ;
  - la condamnation de Monsieur M. aux dépens des deux instances ;
- à titre subsidiaire :
  - la limitation des montants réclamés par Monsieur M. ;
  - que ne lui soit pas accordé le bénéfice de l'astreinte ;
  - la compensation des dépens.

Monsieur M., qui a formé appel incident par ses conclusions du 29 décembre 2023, demande pour sa part :

- la condamnation de la SCRL à lui payer une indemnité compensatoire de préavis égale à 11 mois et 21 semaines, soit un montant brut provisionnel de 67 115,93 €, sous réserve de toute augmentation à faire valoir en cours d'instance, montant à augmenter des intérêts légaux depuis le jour du licenciement, puis judiciaires jusqu'à paiement complet ;

- la condamnation de la SCRL à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pour un montant brut provisionnel de 4 887,08 €, sous réserve de toute augmentation ou toute diminution à faire valoir en cours d’instance, montant à augmenter des intérêts légaux depuis le jour du licenciement, puis judiciaires jusqu’à paiement complet ;
- la condamnation de la SCRL à lui payer un montant brut de 1 716,57 € à titre de prime de fin d’année *pro rata temporis*, montant à augmenter des intérêts légaux depuis le jour du licenciement, puis judiciaires jusqu’à paiement complet ;
- la condamnation de la SCRL à lui payer tout autre montant qui serait dû en raison de l’exécution du contrat de travail et de sa rupture (arriérés de rémunération, pécules, primes de fin d’année, etc.), soit un montant provisionnel d’un euro brut à titre de pécule de sortie, sous réserve de toute diminution ou augmentation à faire valoir, montant à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires jusqu’à paiement complet ;
- la condamnation de la SCRL à lui remettre les documents sociaux et fiscaux, sous peine d’une astreinte de 20 € par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir, notamment les documents suivants :
  - les fiches de paie et tout document fiscal et social portant sur les montants que la SCRL sera condamnée à lui payer ;
  - le décompte de sortie ;
  - le formulaire de chômage C4 dûment corrigé, rempli et signé ;
- la condamnation de la SCRL aux frais et dépens de la procédure, en ce inclus l’indemnité de procédure ;
- l’exécution provisoire de la décision à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS**

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l’objet d’une signification.

L’appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l’appel incident formé par Monsieur M. en ses premières conclusions d’appel.

## **III. LES FAITS**

Monsieur M. est occupé comme dessinateur depuis le 21 mars 2005 par la SCRL, qui a également engagé en cette qualité le 20 mars 2017, Madame L., occupée au sein du même service que Monsieur M.

Le 14 juillet 2020, Monsieur V., supérieur hiérarchique de ceux-ci, informe le comité de direction de la SCRL d'un fait de harcèlement dans son service et d'une plainte déposée par Madame L. auprès des services de police.

Il est fait là référence à une plainte déposée auprès de la police locale de Gembloux en date du 12 mars 2020 par Madame L. à l'encontre de Monsieur M. pour harcèlement moral au travail du 1<sup>er</sup> février 2019 au 6 mars 2020. Madame L. y a fait la déclaration suivante :

*« Ce jour, je me présente en vos locaux afin de déposer plainte pour harcèlement contre mon collègue, [Monsieur M.].*

*Depuis le 21/03/2017, je travaille en tant que dessinatrice pour la société SIBELGA [...]. Monsieur M. est également dessinateur pour la société.*

*Fin 2018, j'ai fait la connaissance de Monsieur M. à la machine à café. Nous avons fait connaissance autour d'un café.*

*Je précise que je n'ai jamais eu l'intention d'entretenir une relation amoureuse avec ce Monsieur. Nous sommes tous les deux mariés.*

*Toutefois, Monsieur M. est insistant et m'offre des cadeaux. J'ai vraiment l'impression qu'il cherche autre chose.*

*Au début, il m'offrait des cadeaux occasionnellement. Pour le remercier, je lui ai moi aussi offert un cadeau, mais sans arrière-pensées.*

*Par la suite, il m'a envoyé plus de 600 mails sur ma boîte professionnelle. Je vous transmettrai l'ensemble des mails dans les prochains jours.*

*Un jour, j'ai constaté que sur son profil Facebook il avait mis en photo de profil une photographie de mes yeux. Je lui ai immédiatement demandé de la retirer, ce qu'il a fait (fin de l'année 2018).*

*Régulièrement, Monsieur M. m'offre des chocolats, des biscuits sur mon bureau alors que je ne lui ai jamais rien demandé.*

*Fin de l'année 2018, j'ai demandé à mon collègue d'arrêter d'avoir un tel comportement, mais il a continué.*

*Je précise aussi que mon collègue m'a également envoyé beaucoup de messages sur Facebook.*

*Dans le courant de l'année 2019, j'ai averti ma direction du problème que je rencontrais avec Monsieur M.*

*J'ai déposé plainte pour harcèlement au travail en interne.*

*Une médiation a également eu lieu.*

*Ma personne de confiance [...] a parlé à Monsieur M. plusieurs fois, mais malgré tout il continue à me harceler par ses mails, ses messages, cadeaux.*

*Le 03/11/2019, je suis tombée en maladie suite au harcèlement dont je suis victime [...]. Depuis lors je n'ai plus été travailler, je recommence le 26/03/2020.*

*À Noël 2019, j'ai reçu une lettre dans ma boîte aux lettres par Monsieur M. Il ne disait rien de méchant dans ses écrits, mais son comportement me dérange. Surtout le fait qu'il se déplace jusqu'à mon domicile.*

*Le 06/03/2020, Monsieur M. m'a envoyé un dernier mail sur ma boîte mail personnelle.*

*Je souhaite que Monsieur M. me laisse tranquille et me laisse vivre ma vie. »*

À la suite de la transmission à l'employeur de divers documents par Madame L., Monsieur M. a été auditionné le vendredi 17 juillet 2020.

Cette audition, au cours de laquelle Monsieur M. a été interrogé par Monsieur L., DRH de la SCRL, a fait l'objet d'un compte-rendu, signé par Monsieur M., dont le contenu est le suivant :

*« Monsieur L. indique :*

- qu'il a été informé cette semaine de la plainte déposée à la police par Madame L., collègue de Monsieur M., à son encounter.*
- qu'il a pu prendre connaissance du dossier déposé par Madame L. à l'appui de sa plainte.*
- que ce dossier comporte une copie de plusieurs dizaines d'e-mails de Monsieur M. à Madame L. ; qu'il fait référence également à des cadeaux offerts par Monsieur M. à Madame L.*

*Suit la lecture par Monsieur L. d'une série de mails à titre exemplatif.*

*Réponse de Monsieur M. : Ces mails datent de la période où nous nous entendions bien.*

*Monsieur L. pose alors les questions suivantes à Monsieur M. :*

*Est-ce que vous reconnaissez être l'auteur des mails à Madame L. émanant de la boîte mail professionnelle :*

*[...]@sibelfia.be ;*

*Réponse : Oui, il n'y a rien de secret. C'était bon enfant, le but n'était pas d'aller plus loin.*

*Est-ce que vous reconnaissez être l'auteur des mails à Madame L. émanant des boîtes mail privées :*

*[...]*

*Réponse : Oui pour les 3.*

*Est-ce que vous reconnaissez être l'auteur de l'envoi récent d'une paire de chaussures de couleur rosée au domicile de Madame L. en utilisant comme nom d'expéditeur Bureau de Dessins BNO, Quai des usines 16 à 1000 Bruxelles ?*

*Réponse : Non, il a bien envoyé une barre de toblerone, mais pas la paire de chaussures.*

*Est-ce que vous reconnaissez que ces cadeaux non sollicités et, ces mails, par leur contenu, leur nombre et le fait qu'ils interviennent tant dans la sphère professionnelle que la sphère privée sont inappropriés et revêtent un caractère harcelant ?*

*Réponse : harcelant ? Non je n'irai pas jusque-là. Je peux tout vous montrer, nous communiquions beaucoup par Facebook, mais c'est l'époque où on s'entendait bien. J'ai essayé par la suite de comprendre le changement d'attitude brusque.*

*Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?*

*Réponse : Je peux vous raconter l'histoire depuis le début. Le grand-père de [Madame L.] habitait à Londres et comme il aime Londres donc je lui ai acheté des cadeaux. J'ai laissé son prénom en Niknak sur son clavier. Elle l'a laissé plusieurs jours.*

*Il y avait un échange, elle faisait aussi des cadeaux. Nous partagions des pauses sympathiques.*

*Au départ, nous prenions des pauses à 2 et [Madame L.] a demandé d'arrêter, car il y avait des rumeurs. Je n'ai jamais imposé les pauses, c'était un échange. On ne se cachait pas pour se voir.*

*Je pense qu'il y a eu l'intervention d'une tierce personne, par exemple, ma veste Sibelga n'était plus au porte-manteau - la veste a été retrouvée au porte-manteau de [Madame L.] »*

Le même jour, Monsieur M. s'est vu notifier par recommandé son licenciement pour motif grave par l'employeur.

Le motif grave a été notifié à Monsieur M. par un courrier recommandé du mercredi 22 juillet 2020, en ces termes :

*« Nous faisons suite à notre courrier de ce 17 juillet 2020 et nous vous confirmons notre décision de vous licencier pour motifs graves, sans préavis ni indemnité.*

*Nous vous faisons parvenir, par la présente, la motivation de notre décision.*

*Ce mardi 14 juillet, à l'occasion du Comité de Direction, Monsieur V., Chief Opérations Officer, responsable du service au sein duquel vous étiez affecté, a informé les membres du Comité de direction d'une situation problématique au sein de son service, vous impliquant de manière directe.*

*Il a été exposé que vous adoptiez, depuis plusieurs mois, une attitude tout à fait déplacée (harcèlement moral et sexuel) à l'égard d'une de vos collègues de travail, Madame L.*

*Monsieur V. nous a appris que la situation était devenue telle que Madame L. avait procédé au dépôt d'une plainte auprès des services de police, mais que, malgré cela, vous persistiez dans votre attitude.*

*Compte tenu des éléments portés à notre connaissance, nous avons, dans la foulée, pris contact avec Madame L., laquelle était en incapacité de travail depuis (3 octobre 2019).*

*Celle-ci a alors transmis à Monsieur L., Directeur des Ressources humaines, copie d'innombrables courriels adressés par vos soins, à son attention, et ce par le biais de quatre (4) adresses électroniques différentes, à savoir :*

*[...]*

*Il ressort des différents courriels dont nous avons pu prendre connaissance que :*

- *Vous lui avez adressé, pendant plusieurs mois, des centaines de courriels (nous reprenons, ci-dessous, certains courriels éloquentes), insistants et déplacés, auxquels Madame L. ne réservait pas suite :*
  - *Le 3 janvier 2019, face à l'absence de réponse de Madame L. à vos multiples courriels, vous lui avez envoyé à 09 heures 07' un mail contenant la phrase suivante : « PS : Un peu plus (+) de messages en 2019 ? Et moins de questions de ma part (?) » et à 14 heures 21' un mail*

- contenant un « Bon pour e-mail GRATUIT à [Monsieur M.] 1 FOIS PAR », et avez coché la case « jour » ;
- Le 25 janvier 2019, vous lui avez écrit : « Je sais que ça reste délicat, mais j'aimerais beaucoup te reconduire mardi 5 après la "fête" du personnel » ;
  - Le 18 février 2019, vous lui avez écrit « Tu n'as même pas mis ta belle robe pour mon anniv !! » ;
  - Le 25 février 2019, vous lui écriviez : « The eyes... « To be honest it embarass's me. You can pose « nude »... so you will not think about your eyes !!! Hi, hi ».
  - Le 1<sup>er</sup> mars 2019, vous vous êtes adressé à elle en ces termes : « Tu es C..., comme la marque de mon appareil photo ! » ainsi qu'un autre mail contenant une carte qui mentionnait « Good morning babe. Can't wait to hug you » ;
  - Le 5 mars 2019, le corps du courriel contenant son prénom « L. » en majuscules ;
  - Le 15 mars 2019, vous lui avez envoyé un courriel reprenant le dessin d'un oiseau disant « Je veux qu'on m'aime » ;
  - Le 25 mars 2019, à 6 h 55' du matin, vous lui avez écrit « Good morning L., I'm happy to see you ! Un Jour sans message c'est comme l'arche de Noé vide (...) » ;
  - Le 26 mars 2019, après qu'elle vous ait demandé, à la suite d'un nouveau courriel (« Tellement envie de te dire des mots doux... » de mettre un terme à vos comportements harcelants, vous lui avez écrit : « Je conçois bien que tu es fatiguée !! » ;
  - Le 28 mars 2019, vous lui avez écrit : « Je peux (continuer) t'envoyer des "compliments" sur FB ou vaut mieux te les envoyer à ton adresse mail du boulot ? » (11h42') ; « je devrais te scanner en 3d et aussi te cloner !! Ainsi, tu serais tranquille ! » (13 h 15) ; « Tu penses qu'on pourra une fois faire une "sortie à deux" ? » (17 h 6') ; « Il n'y a pas une question que tu aimerais me poser ? » (19 h 43') .
  - Le lendemain, 29 mars 2019, vous lui avez, à nouveau, transmis une multitude de courriels, à partir de 6 h 8' du matin « Physiquement, qu'aimes-tu chez toi ? Que n'aimes-tu pas ? Je sais, je commence fort de grand matin ! » ; « Tu es belle L. Intérieur et extérieur. (...) » (à 6 h 47') ; « Pas de Goodevening hier sur FB. Pas de Good morning ce matin (mail)... Snif snif. Mon bien-être au travail en prend un coup » (à 8 h 20') ; « Que tu n'aimes pas que je t'écrive des "compliments", je reste dans des limites quand même... Et tu le mérites tellement (à mes yeux ;) » (à 9 h 3')
  - Cette liste n'est pas exhaustive, tant s'en faut.

À compter du mois d'octobre 2019, Madame L. a été en incapacité de travail.

*Cette situation, loin de vous faire réfléchir, vous a maintenu dans votre comportement harcelant. Nous épinglons les courriels suivants :*

- *Le 11 janvier 2020, « give me news ! » ;*
- *Le 9 février 2020, vous lui avez adressé le mail suivant : « C'est trop dur de répondre, de me faire un signe ?... Ça t'apporte quoi de ne pas répondre ? [...] Redoutes-tu que je passe ? Attends-tu que je passe ? Puis-je savoir comment tu vas ? Danses-tu encore le vendredi ? Et les enfants ? (... )»;*
- *Le 5 mars 2020, vous lui avez adressé le mail suivant : « Tu ne lis, réponds toujours pas ? Toujours en "isolement" ? », dont l'objet était « 328<sup>e</sup> jour » ;*
- *Le 6 mars 2020, vous lui avez indiqué : « J'ai été contacté par le docteur Jean Dumoulin (...) à Gembloux | Un "rapport" avec toi ? Je trouve ça "étrange" ! » ;*
- *Vous vous êtes encore adressé à Madame L., notamment le 10 avril lui demandant un contact via WhatsApp le dimanche 12 avril. Sans réponse de sa part, vous l'avez contactée sur la messagerie WhatsApp. Elle a immédiatement bloqué votre numéro.*

*Vous lui avez offert des cadeaux, qu'elle vous a systématiquement renvoyés, sans que cela ne modifie votre comportement. Ainsi :*

- *Le 4 janvier 2019, vous lui avez offert une clé USB avec son prénom, accompagné du mail suivant : « Kdo : j'avais encore commandé un (petit) "truc", qui fait penser à moi (?), à te laisser, mais qui a mis très longtemps à arriver... Tu l'acceptes ? Indiqué : ça fait 32 Gb » ;*
- *Le 13 mars 2019, vous lui avez offert une pochette avec un imprimé du métro de Londres ;*
- *Le 14 mars 2019, vous lui avez offert un tapis de souris ;*
- *Le 26 mars 2019, vous lui avez offert un livre et avez accompagné cela d'un courriel avec pour objet « fête » précisant « Conseillé par Myriam ; dédié par moi ».*

*Vous avez consulté son profil LinkedIn ainsi que celui de son époux, Monsieur F., à de multiples reprises à partir du mois d'octobre 2019 ;*

*Vous avez contacté son frère. Monsieur R. L., par courriel et via le réseau social Facebook en octobre 2019 ;*

*Vous avez placé, comme photo de votre profil sur le réseau social Facebook, la photographie des yeux de Madame L.*

*Madame L. a finalement déposé plainte auprès des services de police le 12 mars 2020. Malgré cet élément, lequel aurait dû vous alerter sur votre comportement et ses conséquences dévastatrices sur Madame L., les documents qui nous ont été transmis par ses soins démontrent que vous avez persisté dans vos actes, lui envoyant, le 5 mai 2020, un courriel intitulé « presque 400 jours !! » dans lequel vous indiquiez ne toujours pas comprendre la situation : « Mais qu'ai-je fait de si terrible !!?? », écriviez-vous.*

*Le 25 mai 2020, Madame L. devait reprendre le travail. Une semaine avant, le 18 mai, vous lui avez envoyé le mail suivant : « afin de pouvoir continuer à m'éviter,*

*L, sache que je compte aller au Quai le 25 mai... ». Un second mail a été envoyé par vos soins le 21 mai : « Le “destin” (?) nous y amène le même jour !! ».*

*Le 3 juin 2020, vous lui avez envoyé un message via le réseau social LinkedIn : « “L”, tout ça est pire que si j’avais tué quelqu’un !! je supprime ce compte-bye ». Le 13 juin, vous avez envoyé un nouveau mail.*

*Dernièrement, Madame L. a reçu, à son domicile, un colis contenant des baskets de couleur rose. L’expéditeur mentionné sur la boîte est : « Mr. BureauDeDessins BNO. Quai des Usines, 16. 1000 Bruxelles ».*

*Face à tous ces éléments, nous vous avons convoqué afin de vous entendre sur les faits. Vous avez été entendu le vendredi 17 juillet à 8 heures par MM. L., V., G. et Madame A.*

*Un procès-verbal de l’audition a été établi en séance et signé par vos soins.*

*Il en ressort que :*

- *Vous avez reconnu être l’auteur des différents courriels qui ont été lus à l’occasion de l’audition et avez reconnu que les courriels envoyés à partir des quatre adresses électroniques susmentionnées étaient de votre fait ;*
- *Vous avez reconnu avoir offert des cadeaux/avoir eu des attentions à/envers Madame L., à savoir : avoir « laissé son prénom en Niknak sur son clavier », lui avoir envoyé une barre de toblerone et lui avoir « acheté des cadeaux » lors de votre séjour à Londres.*
- *Vous contestez avoir envoyé les baskets de couleur rosée. Cette contestation nous ne semble nullement plausible, compte tenu de la nature de vos actes.*

*Il ressort de ce qui vient d’être exposé que vous avez, durant plusieurs mois (1) envoyé des centaines de courriels, insistants et déplacés, à une collègue de travail, auxquels elle ne réservait aucune suite (2) offert des cadeaux qu’elle vous restituait, (3) contacté son frère pour avoir de ses nouvelles face à son absence de réponse (ce qui constitue une immixtion injustifiable dans sa vie privée).*

*Outre le caractère extrêmement grave des faits commis, tant par le contenu des mails que par leur nombre, et les conséquences qu’ils ont eu sur la santé de l’intéressée, la circonstance que vous les minimisiez renforce encore davantage le caractère alarmant de la situation. Ainsi à la question « Est-ce que vous reconnaissez que ces cadeaux non sollicités et, ces mails, par leur contenu, leur nombre et le fait qu’ils interviennent tant dans la sphère professionnelle que la sphère privée sont inappropriés et revêtent un caractère harcelant ? », vous avez répondu : « Harcelant ? Non je n’irai pas jusque-là. (...) », Tentant de justifier vos actes par une amitié qui aurait pris brutalement fin.*

*Une telle réponse démontre que vous êtes dans le déni absolu de vos actes. Aussi, même à considérer que vous ayez entretenu des relations amicales à un moment donné, cela ne justifie nullement l’envoi de centaines de courriels, à travers lesquels vous cherchez manifestement à entamer une relation amoureuse avec Madame L. (la complimentant, lui demandant de la raccompagner chez elle...).*

*La gravité des faits est confortée par votre attitude à l’annonce de votre licenciement pour motifs graves. Vous nous avez en effet indiqué que désormais, n’étant plus lié par un*

*contrat de travail avec le même employeur que Madame L., vous pourriez vous rendre chez elle afin d'obtenir des explications sur son attitude.*

*Ces fautes, qu'elles soient prises isolément ou dans leur ensemble, rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. Il s'agit de fautes graves justifiant votre licenciement sans préavis ni indemnité. »*

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *licenciement pour faute grave (harcèlement)* ».

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **1. La position de l'employeur**

La SCRL fait valoir en substance que :

- le licenciement pour motif grave de Monsieur M. est régulier et fondé ;
- partant, aucune indemnité de préavis ne lui est due, et le licenciement ne correspond aucunement à un licenciement manifestement déraisonnable ;
- subsidiairement, si le licenciement pour motif grave devait être considéré comme non fondé, il devrait être conclu à l'absence de licenciement manifestement déraisonnable, le licenciement de Monsieur M. étant, en tout état de cause, fondé sur la conduite de celui-ci ;
- plus subsidiairement, Monsieur M. ne pourrait obtenir davantage que 3 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- elle a versé à Monsieur M. toutes les sommes légalement dues ;
- la demande de condamnation de BNO au paiement de la PFA *pro rata temporis* doit être déclarée irrecevable, car prescrite, et en tout état de cause non fondée, le licenciement pour motif grave étant fondé ;
- la demande de condamnation à la délivrance des documents sociaux et les autres demandes doivent être déclarées non fondées, et en tout état de cause, aucun nouveau certificat de chômage ne doit être délivré ;
- subsidiairement, la demande de condamnation à une astreinte doit être déclarée non fondée.

##### **2. La position de Monsieur M.**

Monsieur M. fait valoir en substance que :

- aucune faute ne peut lui être imputée, les faits présentés par Madame L., repris par l'employeur qui n'a pas mené d'enquête, étant incomplets et leur interprétation partielle ;
- il n'a eu connaissance de la plainte déposée par Madame L. (qui déforme la réalité) qu'à la suite de sa transmission par BNO le 5 septembre 2022, ignorait les raisons de

- son absence, et considérait entretenir une relation cordiale, voire amicale, avec celle-ci, qui n'a pas exprimé de mal-être face à la situation et leurs discussions, jusqu'au 8 avril 2019, date à laquelle elle lui a indiqué que leur relation telle qu'elle existait jusqu'alors ne lui convenait plus ;
- il a alors essayé de comprendre les raisons de ce changement d'attitude brusque, en sollicitant le 15 avril 2019 l'intervention d'une personne de confiance, cette démarche n'ayant abouti à rien de concret, et par certains messages envoyés fin 2019 et en 2020 ;
  - ces difficultés de communication ne peuvent être qualifiées de harcèlement, la situation relevant tout au plus du conflit interpersonnel, voire d'une altercation relationnelle ;
  - l'employeur a simplement épousé la thèse de Madame L., ne lui a donné aucune chance de pouvoir donner sa version des faits, et n'a jamais envisagé d'autre mesure que celles du licenciement pour motif grave ou de sa démission, malgré qu'il ait toujours fait un excellent travail et n'ait jamais eu le moindre reproche ;
  - le licenciement ayant été décidé sur la base d'un motif qui ne peut être retenu, après une audition en date du 17 juillet 2020 qui est intervenue dans des conditions éminemment critiquables (convocation la veille par téléphone sans précision quant à l'objet de la réunion, refus opposé à sa demande d'être accompagné d'un représentant syndical, absence de recherche de la vérité), et alors que l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail, il doit donner également lieu au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à une rémunération de 5 semaines ;
  - la SCRL doit en outre être condamnée à payer tout autre montant qui lui serait encore dû en raison de l'exécution du contrat de travail et de sa rupture, notamment la PFA *prorata temporis*.

### 3. La décision de la cour du travail

#### a) Quant au licenciement pour motif grave

##### Textes et principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

*« 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. »*

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la 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 qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>1</sup>.

Si l'employeur n'est pas légalement tenu d'entendre préalablement dans sa défense le travailleur qu'il envisage de licencier pour motif grave<sup>2</sup>, l'audition préalable du travailleur peut cependant être selon les circonstances et nonobstant son résultat, une mesure par laquelle l'employeur peut obtenir une certitude suffisante quant à l'existence du fait et des circonstances qui peuvent en faire un motif grave<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 15 mars 1977, *Bull. F.E.B.*, 1977, 4052 ; C. trav. Bruxelles, 14 août 1986, *Chron. D.S.*, 1986, 277 ; C. trav. Bruxelles, 6 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 250 ; Trib. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull. F.E.B.*, janvier 1998, 82 ; C. trav. Liège, 15 mars 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 498 ; C. trav. Mons, 28 juin 1999, *J.T.T.*, 2000, 214 ; C. trav. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1863 ; C. trav. Gand, 13 novembre 2017, *J.T.T.*, 2019, 75 ; C. trav. Liège (div. Namur), 7 février 2019, *J.T.T.*, 2019, 253 ; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

<sup>3</sup> Cass., 5 novembre 1990, *J.T.T.*, 1991, 155 ; dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120, et C. trav. Bruxelles, 5 juin 2019, *J.T.T.*, 2019, 453.

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a donc le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves<sup>4</sup>.

Il peut en outre être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non<sup>5</sup>. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf<sup>6</sup>.

S'il ne ressort pas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>7</sup>, cette enquête doit cependant être réalisée dans un délai raisonnable.

Sauf s'il s'agit d'une manœuvre dilatoire, le congé, qui est donné après avoir effectué une enquête et procédé à une audition du travailleur concerné, ne peut être considéré comme tardif<sup>8</sup>.

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>9</sup> : le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave<sup>10</sup>.

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

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

---

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366, et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS et C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2018, *J.T.T.*, 2019, 317.

<sup>5</sup> Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120 ; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, *J.T.T.*, 2020, 480 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 279 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

<sup>6</sup> C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, 447 ; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493.

<sup>7</sup> Cass., 17 janvier 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 207, note H.F. ; C. trav. Gand, 14 janvier 2009, *T.G.R.*, 2010, 212.

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120.

<sup>9</sup> Cass., 14/05/2001, *op. cit.*

<sup>10</sup> Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618 ; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35 ; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, 848 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 4054 ; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, 171 ; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 502, note J. JACQMAIN ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>11</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>12</sup>.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>13</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle 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.

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>14</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>15</sup>.

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. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>16</sup>.

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.

---

<sup>11</sup> Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>12</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

<sup>13</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>14</sup> Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>15</sup> Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be, J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>16</sup> Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

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 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>17</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des 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.

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>18</sup>.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »<sup>19</sup>.

### Application

#### *La régularité formelle du licenciement pour motif grave*

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement pour motif grave, il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- les faits reprochés à Monsieur M. se sont déroulés selon l'employeur durant près d'un an et demi ;
- Monsieur V., supérieur hiérarchique de Monsieur M., en a informé Monsieur L., dont il n'est pas contesté qu'il avait le pouvoir de licencier Monsieur M., en date du 14 juillet

---

<sup>17</sup> Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

<sup>18</sup> Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du Code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>e</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

<sup>19</sup> S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

2020, lors d'un Comité de direction de la SCRL, ainsi qu'il résulte du procès-verbal qui en a été établi et où il peut notamment être lu :

« *Plainte en harcèlement au Bureau Dessin (AVAN) :*

*AVAN informe les membres du CD d'une situation de harcèlement dans son service qui a entraîné une plainte auprès des services de police par une employée contre un de ses collègues.*

*RLEF et AVAN feront le suivi de la situation en prenant contact avec les deux employés concernés et en adoptant les mesures appropriées. »*

- selon l'employeur en ses dernières conclusions, Monsieur L. a dès lors pris contact avec Madame L. qui lui aurait transmis copie « *d'innombrables courriels adressés par Monsieur M. à son attention* », acte qui peut être qualifié d'enquête à l'estime de la cour ;
- à la suite de sa prise de connaissance du volume et du contenu de ces courriels, Monsieur L. a auditionné Monsieur M. sur les faits en date du 17 juillet 2020 ;
- le même jour, la SCRL notifie par recommandé à Monsieur M. son licenciement pour motif grave ;
- le 22 juillet 2020, la SCRL communique à Monsieur M. par recommandé le motif grave.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, le 19 juillet 2020 étant un dimanche et le 21 juillet étant un jour férié, la cour constate dès lors que la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 22 juillet 2020, dont le contenu figure *supra*, permet à Monsieur M. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Monsieur M. est régulier en la forme.

#### *Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement*

Il résulte des éléments mentionnés ci-dessus que les faits reprochés à Monsieur M. sont en substance d'avoir durant plusieurs mois :

- envoyé des centaines de courriels, insistants et déplacés, à une collègue de travail, auxquels elle ne réservait aucune suite ;
- offert à celle-ci des cadeaux qu'elle lui restituait ;
- contacté son frère pour avoir de ses nouvelles face à son absence de réponse (ce qui constitue une immixtion injustifiable dans sa vie privée).

La cour constate à cet égard que :

- la SCRL produit aux débats une septantaine de courriels ;

- s'il est indéniable au vu de son courrier du 22 juillet 2020 que la SCRL a procédé à un véritable examen du contenu de ceux-ci, l'interprétation qu'elle en a fait est conforme à la version des faits donnée par Madame L. à la police locale de Gembloux lors du dépôt de sa plainte à l'encontre de Monsieur M. en date du 12 mars 2020 ;
- or, la fiabilité du contenu de cette plainte est douteuse : il ne ressort ainsi d'aucun élément produit aux débats que Madame L. a déposé une plainte pour harcèlement en interne à l'encontre de Monsieur M., et plus fondamentalement, Monsieur M. produit également aux débats un grand nombre des courriels intervenus entre celui-ci et Madame L., dont il résulte qu'en réalité, jusqu'à la date du 8 avril 2019 :
  - ceux-ci avaient des échanges réciproques à tout le moins cordiaux, au cours desquels ils se confiaient mutuellement des éléments de leurs vies privées et familiales, Madame L. ayant ainsi notamment montré de l'intérêt et apporté de manière spontanée à Monsieur M. des conseils relativement à son hobby de photographe ;
  - si Monsieur M. a offert divers cadeaux à Madame L. (dont il n'est pas démontré qu'ils ont tous fait l'objet de refus de sa part), celle-ci lui a offert pour sa part à diverses reprises le petit déjeuner ;
  - ceux-ci effectuaient de manière régulière leurs pauses ensemble ainsi que des balades.

Il est en revanche indéniable qu'en date du 8 avril 2019, Madame L. a manifesté à Monsieur M. sa volonté de mettre fin à cette relation, par un courriel dont les termes sont les suivants :

*« FB, plus du tout*

*KDO plus du tout*

*Tu es toujours le bienvenu pour les balades et le midi, tu es quelqu'un de gentil, je me doute que c'est sans arrière-pensées, mais il y a des limites à respecter. [...] »*

Elle le lui manifestera encore en date du 11 avril 2019, à la suite d'un courriel de Monsieur M. s'étonnant d'avoir été « bloqué » sur Facebook, en ces termes :

*« Visiblement je n'ai pas été assez claire.*

*Il y a une chose que tu sembles oublier, nous sommes collègues.*

*Tu es trop intrusif. Merci de respecter ma vie privée.*

*Pour moi tu as été trop loin et c'est loin d'être la 1<sup>re</sup> fois, alors je dis stop. »*

Nonobstant ces messages, Monsieur M. a continué à chercher à entrer en contact avec Madame L. à diverses reprises, par courriers, courriels, messages via WhatsApp ou LinkedIn, par l'entremise du frère de celle-ci avec qui il a pris contact par courriel et via Facebook...

À l'estime de la cour, cette insistance déplacée est incontestablement fautive, mais ne présente pas un caractère de gravité telle qu'elle rendait la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

D'une part, la cour constate en effet que ce comportement inapproprié ne semble revêtir aucune intention de nuire dans le chef de Monsieur M., et paraît découler d'une incompréhension de sa part quant à la volonté affichée par Madame L. de couper tout contact avec lui, ainsi qu'en témoigne son recours à une personne de confiance le 15 avril 2019.

La cour précise à cet égard qu'aucun élément du dossier n'atteste qu'il a eu connaissance antérieurement à son licenciement de la plainte déposée à la police locale de Gembloux par Madame L. à son encontre, et qu'il n'est pas établi qu'il ait fait le lien entre l'incapacité de travail de Madame L. ayant débuté le 3 octobre 2019 et son comportement.

D'autre part, la cour considère que confronté à une telle erreur de conduite à forte composante relationnelle interpersonnelle, la réaction de l'employeur ne peut être de procéder à un licenciement immédiat, sans avoir respecté la procédure de prévention qu'impose cette problématique spécifique, dont les interventions destinées à remédier à un tel problème, prévues au Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail<sup>20</sup>.

En conclusion et en synthèse, le motif grave n'est pas établi à l'estime de la cour, le jugement entrepris devant être confirmé à cet égard.

Compte tenu de la rupture irrégulière du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur M. par l'employeur, celui-ci lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la totalité du préavis qui aurait dû lui être notifié, la cour relevant avec le premier juge qu'il n'est pas contesté que la durée de ce dernier est en l'espèce de 11 mois et 21 semaines, soit un montant fixé par Monsieur M. en degré d'appel et non contesté par la SCRL à 67 115,93 €.

Pour la même raison, c'est également à raison que le premier juge a fait droit à la demande relative à la PFA *prorata temporis* de Monsieur M. (dont le montant en tant que tel, fixé par Monsieur M. en degré d'appel à la somme brute de 1 716,57 €, ne fait pas l'objet de contestation), la cour précisant pour autant que de besoin (à défaut de tout développement à cet égard en degré d'appel par la SCRL en ses dernières conclusions), que cette demande n'est pas prescrite, ayant été énoncée par Monsieur M. en sa requête introductive d'instance du 15 juillet 2021 aux termes de laquelle il sollicitait la condamnation de la SCRL à un montant d'un euro provisionnel « *pour tout autre montant qui serait dû en vertu du contrat de travail et de sa rupture (arriérés de rémunération, pécules, prime de fin d'année, etc.* »

b) Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Textes et principes applicables

---

<sup>20</sup> Dans le même sens, C. trav. Liège (div. Liège), 19 avril 2022, R.G. n° 2020/AL/451, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

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 est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

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

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

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

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il

que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail<sup>21</sup>.

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

À cet égard, la doctrine<sup>22</sup> propose que :

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

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

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

### *Application*

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;

---

<sup>21</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

<sup>22</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- en outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, l'employeur a communiqué les motifs concrets du licenciement de Monsieur M., en conséquence de quoi, ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

La jurisprudence majoritaire<sup>23</sup>, à laquelle la cour de céans se rallie, a précisé les contours de cette règle, en estimant que ce partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- le travailleur doit prouver que la décision prise est manifestement déraisonnable (ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur).

En l'espèce, la cour a déjà indiqué qu'à son estime, le comportement inapproprié reproché à Monsieur M. par la SCRL est établi dans la mesure précisée ci-dessus, et est incontestablement fautif.

Il s'agit là d'un motif de licenciement effectivement fondé sur la conduite de Monsieur M., et s'il ne justifiait pas à l'estime de la cour un licenciement sur le champ sans préavis ni indemnités, il ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable à défaut de constater qu'un tel comportement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

En conclusion et en synthèse, l'appel incident est dès lors non fondé à cet égard.

---

<sup>23</sup> Voy. la jurisprudence citée par A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *T.S.R.-R.D.S.*, 2018, n° 3, p. 347 : Trib. trav. Bruxelles (fr.) 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 21 juin 2017, R.G. n° 16/3368/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 janvier 2018, R.G.n° 16/11515/A ; Trib. trav. Liège, division d'Arlon, 26 avril 2016, R.G.n° 15/515/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 15 février 2018, R.G. n° 16/13769/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 1<sup>er</sup> juin 2016, R.G. n° 15/758/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 5 avril 2017, R.G. n° 16/1360/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 27 novembre 2017, R.G. n° 16/8356/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 22 mai 2017, R.G. n° 16/1697/A ; Trib. trav. Bruxelles (nl.), 24 mars 2016, n° répertoire 2016/2509 ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/7711/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/10141/A ; Trib. trav. du Hainaut, division de La Louvière, 9 septembre 2016, R.G. n° 15/978/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 19 septembre 2017, R.G. n° 16/7985/A et 17/220/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 26 octobre 2017, R.G. n° 16/9462/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 10 mai 2017, R.G.n° 16/1202/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 mars 2017, R.G. n° 15/13638/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A.

c) Quant à la demande d'un paiement d'un euro provisionnel relatif à tout autre montant dû en raison de l'exécution du contrat de travail et/ou de sa cessation

Tout comme le premier juge, la cour de céans considère que Monsieur M. ne fournit pas de justification pertinente de cette demande.

d) Quant à la demande de délivrance des documents sociaux et d'un formulaire C4 rectifié

La demande de délivrance des documents sociaux, en ce qu'elle est le corollaire de celles auxquelles il a été fait droit ci-dessus, est fondée et c'est dès lors à bon droit que le premier juge y a fait droit dans la mesure précisée en son dispositif, sous la seule émendation que s'agissant de la demande de délivrance d'un formulaire C4 rectifié, la cour rappelle qu'il a été jugé (et la cour se rallie à cette jurisprudence) que la rectification d'un tel document déjà délivré, ne peut être imposée à l'employeur<sup>24</sup>, et qu'en tout état de cause, le présent arrêt en tient lieu<sup>25</sup>.

Pour autant que de besoin, la cour rappelle que seul le juge qui a statué sur l'astreinte est compétent pour se prononcer sur la suppression, la suspension ou la réduction de celle-ci<sup>26</sup>. Ainsi, si le juge d'instance a condamné sous astreinte, comme en l'espèce, et que le jugement fait l'objet d'un appel, c'est le juge d'instance qui doit être saisi de la suppression, de la remise ou de la réduction et non le juge d'appel<sup>27</sup>, même si, comme en l'espèce, il confirme la condamnation<sup>28</sup>.

e) Quant aux dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> Cour trav. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8 645/08.

<sup>25</sup> En ce sens, Cour trav. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7 333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7 679/04.

<sup>26</sup> Cass., 2 mai 1996, *Bull.*, 1996, p. 406 ; Civ. Liège, 7 mars 2007, *J.L.M.B.*, 2007, p. 1197.

<sup>27</sup> Appel Liège, 18 novembre 2004, *J.L.M.B.*, 2005, p. 442 et *Rev. Rég. Dr.*, 2005, p. 28.

<sup>28</sup> Cass., 15 mai 1998, *Bull.*, 1998, p. 598.

<sup>29</sup> Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p.158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p.1316.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation<sup>30</sup> a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombent respectivement, puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction, Monsieur M. ne voyant qu'une partie de ses demandes déclarées fondées.

Dans ces conditions, la cour estime que les dépens de première instance et d'appel doivent être compensés de telle sorte que Monsieur M. se verra accorder la moitié du montant de base des indemnités de procédure qu'il réclame, et que la SCRL se verra délaisser ses propres dépens d'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et non fondé, et l'appel incident recevable et non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, sous les seules émendations que :

- la SCRL n'est pas condamnée à délivrer à Monsieur M. un formulaire C4 rectifié, le présent arrêt en tenant lieu ;
- l'indemnité compensatoire de préavis est fixée au montant brut de 67 115,93 € ;
- la prime de fin d'année *prorata temporis* est fixée au montant brut de 1 716,57 € ;

---

<sup>30</sup> Cass. (1<sup>re</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Délaisse à la SCRL ses propres dépens et condamne celle-ci aux dépens de Monsieur M., liquidés à la somme de 1 800 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 2 250 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 44 € à titre de contributions destinées au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 30 août 2024 prise en application de l'article 113*bis* du Code judiciaire,  
J. E., conseiller social au titre d'employeur,  
G. H., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de X. B., greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 10 septembre 2025, où étaient présents :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 30 août 2024 prise en application de l'article 113*bis* du Code judiciaire,  
X. B., greffier