



Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

6 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AB/346

Décision dont appel
tribunal du travail du Brabant
Wallon, division Wavre
26 mars 2024
22/216/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'A.S.B.L. INSPECT BELGIUM, BCE 0647.601.296,
dont le siège est établi à 1370 Jodoigne, Chaussée de Tirlemont 5,

**partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,**

ayant pour conseils Maître K. D. et Maître Y. M., avocats à 2800 Malines, et comparaissant par
Maître L. G., avocate,

contre

Monsieur P. R.,

**partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,**

ayant pour conseils Maître A. D., avocat à 9051 Gand, et Maître M. V., avocat à 8500 Courtrai,
et comparaissant en personne assisté par Maître A. D., avocat.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement interlocutoire, prononcé le 13 juin 2023 par la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre (RG 22/216/A),
- le jugement dont appel, prononcé le 26 mars 2024 par la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre (RG 22/216/A),
- la requête d'appel reçue le 17 mai 2024 au greffe de la Cour
- les conclusions déposées par Monsieur P. R. les 19 septembre 2024 et 5 septembre 2025,
- les conclusions déposées par l'a.s.b.l. Inspect Belgium les 19 décembre 2024 et 5 juin 2025,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 2 décembre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

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

3.

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

2. Les demandes originales et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originales

4.

Par citation signifiée le 18 mars 2022, Monsieur P. R. a introduit la procédure auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

Au terme de ses conclusions de synthèse après réouverture des débats déposées devant le Tribunal le 18 août 2023, il formulait les demandes suivantes :

« De condamner la défenderesse à payer une indemnité de préavis s'élevant à 7.457,46 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,

De condamner la défenderesse à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élevant à 9.752 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,

De condamner la défenderesse à payer une prime, s'élevant à 3.000 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,

De condamner la défenderesse à rembourser les frais propres à l'employeur, s'élevant à 509,22 EUR,

De condamner la défenderesse à payer les heures supplémentaires effectuées, provisoirement budgétées à 1 euro et d'ordonner à la défenderesse de produire le calcul de ces heures supplémentaires à effectuer par son secrétariat social.

Et :

De condamner la défenderesse aux intérêts judiciaires, aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure à 2.800 EUR, ainsi que, le cas échéant, aux droits de mise au rôle,

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

5.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 18 septembre 2023, l'a.s.b.l. Inspect Belgium formulait le dispositif suivant :

« A titre principal

- Déclarer les demandes de Monsieur R. non fondées et en débouter le demandeur ;

- En conséquence, condamner le demandeur aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000,00 EUR (montant de base).

A titre subsidiaire

- Déclarer l'indemnité postulée à titre d'indemnité compensatoire de préavis excessive et donc réduite à 6.387,12 EUR brut ;

- Déclarer l'indemnité postulée à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable excessive et réduite à 1.473,95 EUR brut correspondant à 3 semaines de rémunération ;

- Déterminer les dépens en tenant compte des montants pour lesquels la concluante succomberait ;

- Déclarer l'exécution provisoire rejetée ;

- Déterminer les intérêts éventuellement dus sur un quelconque montant à partir de la date de la mise en demeure et pas à partir du jour du licenciement de Monsieur R..

À titre plus subsidiaire

- Déterminer l'indemnité postulée à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines sur la base de la rémunération annuelle brute telle que calculée par la concluante soit à 8.352,39 EUR brut ;

- Déclarer le cantonnement autorisé ».

2.2. Les jugements dont appel

6.

Par jugement interlocutoire du 13 juin 2023, la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, statuant après un débat contradictoire, a ordonné la réouverture des débats et fixé un nouveau calendrier de dépôt et de communication des pièces et conclusions.

Par jugement du 26 mars 2024, la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« • DIT la demande recevable mais partiellement fondée.

• CONDAMNE l'ASBL INSPECT BELGIUM à payer à Monsieur R., la somme brute de 6387,12€, outre les intérêts au taux légal à dater du 23/03/2021.

• CONDAMNE, après compensation, Monsieur R. aux dépens de l'instance liquidés d'office à 1212,44€.

• CONDAMNE Monsieur R. au paiement de la somme de 22€ à titre de contribution au Fond d'Aide Juridique de Seconde Ligne ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 17 mai 2024, l'a.s.b.l. Inspect Belgium demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 5 juin 2025, elle demande à la Cour de :

« A titre principal

- *Dire le présent appel recevable et fondé.*
- *Dire l'appel incident de Monsieur R. non fondé.*
- *En conséquence :*
 - *Déclarer la demande de Monsieur R. visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis non fondée et l'en débouter ;*
 - *Déclarer la demande de Monsieur R. visant à obtenir une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée et l'en débouter ;*
 - *Dire qu'aucun montant ne reste dû à Monsieur R. suite à la rupture de son contrat de travail ;*
 - *Condamner Monsieur R. aux entiers frais et dépens de première instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 1.212,44 EUR et aux dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.139,53 EUR (montant de base) majorés de 24 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne.*

À titre subsidiaire

- *Déclarer l'indemnité postulée à titre d'indemnité compensatoire de préavis excessive et donc réduite à 6.387,12 EUR brut ;*
- *Déclarer l'indemnité postulée à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable excessive et réduite à 1.473,95 EUR brut correspondant à 3 semaines de rémunération ;*
- *Compenser les dépens sur pied de l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire, en tenant compte de la proportion dans laquelle Monsieur R. serait débouté.*

- *Déterminer les intérêts éventuellement dus sur un quelconque montant à partir de la date de la mise en demeure et pas à partir du jour du licenciement de Monsieur R.*

À titre plus subsidiaire

- *Déterminer l'indemnité postulée à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines sur la base de la rémunération annuelle brute telle que calculée par la concluante, soit 8.352,39 EUR brut ».*

8.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 5 septembre 2025, Monsieur P. R. formule le dispositif suivant :

« Déclarer l'appel de Inspect Belgium non fondé,

Déclarer l'appel incident de Monsieur R. recevable et fondé, en conséquence :

- *De condamner l'appelante à payer une indemnité de préavis s'élevant à 7.457,46 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,*
- *De condamner l'appelante à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élevant à 9.752 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,*
- *De condamner l'appelante à payer une prime, s'élevant à 3.000 EUR brut, augmentée des intérêts légaux et judiciaires,*
- *De condamner l'appelante à rembourser les frais propres à l'employeur, s'élevant à 509,22 EUR,*
- *De condamner l'appelante à payer les heures supplémentaires effectuées, provisoirement budgétées à 1 euro et d'ordonner à l'appelante de produire le calcul de ces heures supplémentaires, à effectuer par son secrétariat social.*

Et :

- *De condamner l'appelante aux intérêts judiciaires, aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure à 2.800 EUR pour la procédure en première instance et en appel ».*

4. Les faits

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 2 décembre 2025, peuvent être résumés comme suit.

9.

L'a.s.b.l. Inspect Belgium est un organisme de contrôle agréé par le SPF Economie chargé notamment du contrôle des installations électriques.

Monsieur P. R. est entré au service de l'a.s.b.l. Inspect Belgium le 13 février 2018 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité d'agent-visiteur¹. L'engagement a été conclu pour un travail à temps partiel, « *selon un régime de travail de 3 jours par semaine et de 22 heures par semaine, réparties équitablement du lundi au vendredi entre 8h et 18h* »².

10.

Par mail du 10 mars 2021 à 11h58, Monsieur Frédéric Prévot, Office Manager de l'a.s.b.l. Inspect Belgium, écrit à Monsieur N. V., Directeur général des opérations de l'a.s.b.l. :

« Mr V.,

Suite à notre conversation téléphonique, voici les éléments dont je dispose

Monsieur B. F. (ancien élève avec ALN) a fait appel à IB pour effectuer deux contrôles P. R. s'en est chargé

11/2020 – Monsieur L. à Saint-Gilles

02/2021 – La Jungle sprl à Saint-Gilles

À ce jour, Monsieur B. n'a toujours pas reçu les rapports et n'arrive pas à atteindre Mr R. depuis qq semaines.

Son G est le (...)

Je lui ai assuré que nous le rappellerions vers lui avant 14.00 ce jour

*D'avance merci pour votre retour »*³.

¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

² Art. 4 du contrat de travail.

³ Pièce 2 du dossier d'Inspect Belgium.

Le même jour à 13h10, Monsieur N. V. adresse un mail à Monsieur P. R. par lequel, faisant allusion à leur appel téléphonique, il demande de réserver une suite urgente à cette demande et relève que cela fait trois semaines qu'un client tente de l'appeler en vain⁴.

Par mail du 14 mars 2021 à 20h00, le client Easyplug demande qu'on lui envoie le rapport à propos d'un chantier pour lequel il signale que « *la réception a été faite il y a quelques semaines* »⁵.

Par mail du 15 mars 2021 à 9h07, Monsieur N. V. demande à Monsieur P. R. s'il a une idée de la raison pour laquelle ce rapport n'a pas encore été fait⁶.

Le même jour à 17h07, Monsieur N. V. envoie un deuxième mail à Monsieur P. R. dans lequel il fait part de son mécontentement face au silence de ce dernier et signale qu'une prochaine remarque sera adressée par courrier recommandé⁷.

Par mail du 15 mars 2021 à 17h59, Monsieur P. R. écrit à Monsieur N. V. qu'il n'a pas pu répondre car il est malade. Il indique qu'il n'a pas encore de rendez-vous chez son médecin parce qu'il n'a pas encore pu le contacter et termine en disant qu'il informera Monsieur V. dès qu'il en saura plus⁸.

Par mail du même jour à 18h08, Monsieur N. V. demande à Monsieur P. R. depuis quand il est malade et pose la question de savoir si celui-ci ne trouve pas important de les prévenir⁹.

Monsieur P. R. n'a pas répondu à ce message.

Par mail du 16 mars 2021 à 14h20, Monsieur N. V. demande à nouveau à Monsieur P. R. de confirmer le rapport pour le client Easyplug¹⁰.

Monsieur P. R. n'a pas donné suite à ce message.

11.

Par courrier du 16 mars 2021¹¹, Monsieur N. V., Directeur général des opérations, et Monsieur A. L., administrateur délégué de l'a.s.b.l. Inspect Belgium, écrivent à Monsieur P. R. :

« *Cher Monsieur R.,*

⁴ Idem.

⁵ Pièce 3 du dossier d'Inspect Belgium.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Idem.

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

¹¹ Ce courrier est produit, mais la preuve de l'envoi recommandé n'est pas déposée.

Certains de nos clients se sont plaints de vos prestations, notamment quant aux points suivants :

- Un de vos rapports, datant du 2/2 dernier, n'a pas été corrigé alors qu'il aurait dû l'être.*
- Vous ne prenez pas contact avec le client pour demander les documents nécessaires à la clôture d'une tâche (par exemple un schéma).*
- Vous décrochez rarement lorsque les clients vous appellent, alors qu'Inspect Belgium a mis un GSM à votre disposition. Lorsque des clients vous laissent un message, vous rappelez rarement.*

Nous souhaitons que vous adoptiez une attitude professionnelle quant à vos contacts avec les clients et aux missions qui vous sont confiées.

Par ailleurs, lors de récents entretiens, vous avez souhaité recevoir une gratification exceptionnelle en plus de votre rémunération. Il est bien évident que le dialogue que nous avons à ce sujet ne pourra se poursuivre que si vos prestations donnent satisfaction à notre association. Pour l'instant, il ne peut être question de vous octroyer un tel avantage.

*Veillez agréer, Cher Monsieur R., l'expression de nos salutations distinguées.
(...) »¹².*

Par courrier recommandé du 18 mars 2021, Messieurs V. et L. écrivent à Monsieur P. R. :

« Cher Monsieur R.,

Le 16 mars dernier, vous nous avez annoncé que vous étiez malade et que vous n'étiez pas en état de travailler. Nous attirons votre attention sur l'article 10 de votre contrat de travail du 13 février 2018, qui prévoit que l'impossibilité faite au travailleur de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les deux jours ouvrables. Or, à ce jour, nous n'avons rien reçu.

Votre absence n'est donc pas justifiée et, conformément à l'article 14 du contrat de travail, nous vous sommons de justifier votre absence dans les 48 heures.

*Veillez agréer, Cher Monsieur R., l'expression de nos salutations distinguées.
(...) »¹³.*

12.

¹² Pièce 4 du dossier d'Inspect Belgium.

¹³ Pièce 5 du dossier d'Inspect Belgium.

Par courrier recommandé du 23 mars 2021, l'a.s.b.l. Inspect Belgium notifie à Monsieur P. R. son licenciement pour motif grave¹⁴.

Par courrier recommandé du 25 mars 2021, l'a.s.b.l. Inspect Belgium notifie à Monsieur P. R. les motifs de son licenciement :

« Monsieur,

Nous faisons suite à notre courrier du 23 mars 2021 par lequel nous vous communiquons notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité pour motif grave.

Conformément aux dispositions légales applicables, nous tenons à vous informer des raisons qui ont rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Le 15 mars 2021, Monsieur N. V., Directeur Général des Opérations, vous a demandé, par e-mail dans la matinée, d'achever d'urgence un rapport qui était attendu par le client depuis quelques semaines déjà. Étant donné que vous n'avez pas réagi, Monsieur V. vous a envoyé un second email à 17h07 le même jour afin de signaler que différentes personnes avaient essayé de vous joindre toute la journée, sans succès, et de souligner qu'il attendait toujours votre réponse concernant sa demande urgent de finaliser le rapport susmentionné.

Ce n'est qu'à 17h59 que vous avez enfin réagi, écrivant que vous ne pouviez pas répondre parce que vous étiez malade. Néanmoins, vous n'en aviez pas informé notre entreprise, en violation de l'article 10 de votre contrat de travail qui prévoit pourtant expressément ceci :

« Le travailleur doit, de plus, avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. »

Monsieur V. vous a ainsi répondu à l'instant, par email de 18h06, en vous rappelant que vous êtes tenu d'avertir immédiatement votre employeur en cas de maladie.

Or, nous n'avons plus rien reçu de votre part après cet email du 15 mars 2021 à 17h59. Vous n'avez pas non plus communiqué à notre société le moindre certificat médical qui justifierait votre absence, conformément à l'article 10 de votre contrat de travail qui prévoit qu'une absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les deux jours ouvrables.

¹⁴ Pièce 6 du dossier d'Inspect Belgium.

Le 18 mars 2021, nous vous avons donc adressé un courrier recommandé vous rappelant vos obligations contractuelles de justifier votre absence. Par ce courrier, nous vous avons sommé de justifier votre absence dans un nouveau délai de 48 heures, en application de l'article 14 de votre contrat de travail, ce qui prévoit explicitement :

« L'abandon caractérisé de travail sera également sanctionné par la rupture unilatérale du contrat par l'association, sans préavis ni indemnité. Cette situation particulière se présentera lorsque le travailleur aura été absent du travail durant plus de 48 heures sans en avoir informé l'association, et qu'il sera resté en défaut de donner suite, dans un délai de 48 heures, à une lettre recommandée que l'association lui aura adressée pour le sommer de justifier son absence. »

Néanmoins, force est de constater que vous n'avez transmis aucun certificat médical dans ce délai (ni même après). Ce motif est incontestablement de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

Par ailleurs, nous notons que cela n'est pas la première fois que vous avez manqué à vos obligations. Récemment, nous avons constaté que vous n'exerciez pas correctement vos tâches. Vous avez ainsi ignoré des clients qui ont essayé de vous joindre pendant plusieurs semaines consécutives. Monsieur V. vous l'a souligné dans un email du 10 mars 2021 et vous a invité à corriger ce comportement, malheureusement sans succès. Nous avons donc été contraints de vous réprimander par un courrier recommandé du 16 mars 2021, rédigé comme suit :

« Certains de nos clients se sont plaints de vos prestations, notamment quant aux points suivants :

- Un de vos rapports, datant du 2/2 dernier, n'a pas été corrigé alors qu'il aurait dû l'être.*
- Vous ne prenez pas contact avec le client pour demander les documents nécessaires à la cloture d'une tâche (par exemple un schéma).*
- Vous décrochez rarement lorsque les clients vous appellent, alors qu'Inspect Belgium a mis un GSM à votre disposition. Lorsque des clients vous laissent un message, vous rappelez rarement.*

Nous souhaitons que vous adoptiez une attitude professionnelle quant à vos contacts avec les clients et aux missions qui vous sont confiées. »

Par conséquent, nous avons donc été contraints de constater que vous avez refusé d'exercer correctement vos tâches et que vous avez ignoré de manière flagrante les dispositions de votre contrat de travail. Le fait que vous refusiez de justifier votre absence, malgré plusieurs rappels, et en parfaite violation des règles applicables, a été

la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Il ne s'agit pas seulement d'insubordination, vous avez également mis en danger le bon fonctionnement de l'entreprise – en laissant votre employeur dans l'ignorance la plus totale concernant votre absence et sa durée – mais vous avez également mis en danger la réputation de notre entreprise, puisque par comportement fautif, plusieurs de nos clients n'ont pas été assistés selon les standards et valeurs de notre entreprise.

Ce constat rend immédiatement impossible toute poursuite de notre collaboration.

Nous avons donc été contraints de mettre un terme à votre contrat de travail pour motif grave le 23 mars 2021.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour Inspect Belgium asbl

A. L., Administrateur délégué »¹⁵.

Par courrier du 7 mai 2021, les conseils de Monsieur P. R. contestent ce licenciement et les motifs qui le sous-tendent¹⁶.

Par courrier du 14 mai 2021, les conseils de l'a.s.b.l. Inspect Belgium s'opposent à cette contestation¹⁷.

Par citation signifiée le 18 mars 2022, Monsieur P. R. introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

¹⁵ Pièce 7 du dossier d'Inspect Belgium et pièce 4 du dossier de M. R.

¹⁶ Pièce 8 du dossier d'Inspect Belgium et pièce 5 du dossier de M. R.

¹⁷ Pièce 9 du dossier d'Inspect Belgium.

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

5.1. Sur la recevabilité des appels principal et incident

13.

S'agissant de la recevabilité de l'appel principal, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

14.

Quant à l'appel incident formé par Monsieur P. R., dans ses premières conclusions d'appel déposées le 19 septembre 2024, il répond aux conditions prescrites par l'article 1054 du Code judiciaire.

L'appel incident est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Sur l'appel principal : le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

5.2.1.1. Le licenciement pour motif grave : principes applicables

15.

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.

(...)

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 ».

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.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave¹⁸. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹⁹, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours²⁰.

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 » »²¹.

¹⁸ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

¹⁹ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

²⁰ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²¹ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

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 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. 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 »²².

16.

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 ; (...). ».

Des absences injustifiées de plusieurs jours peuvent justifier un licenciement pour faute grave étant donné qu'il s'agit d'une violation de l'obligation la plus fondamentale du travailleur, à savoir celle d'effectuer le travail convenu :

« Attendu qu'aux termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter le travail convenu ;

Que par conséquent, est considéré comme étant un acte d'insubordination constitutif d'un motif grave, le fait pour un travailleur de s'absenter pendant plusieurs jours sans avoir au moins prévenu l'employeur de la date où le travailleur reprendrait ses activités ; (...)

²² CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

Qu'il appartenait à l'intimé de se rendre compte des conséquences de son absence et de l'incertitude qu'il imposait à l'employeur quant à l'établissement du planning de service »²³.

Il a de même été jugé que :

- le caractère répétitif des absences injustifiées nonobstant divers avertissements adressés au fil du temps a pour effet que ce manquement est constitutif d'un motif grave²⁴ ;
- adopte un comportement fautif, de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance inhérente à la poursuite d'une quelconque relation de travail, le travailleur qui s'abstient de réagir à deux mises en demeure de son employeur l'invitant à justifier son absence ou à reprendre le travail²⁵ ;
- si une simple absence sans justification ne constitue, en règle, pas un motif grave de rupture, il n'en va pas de même lorsque (1) l'absence est d'une certaine durée, (2) une mise en demeure circonstanciée a été adressée par l'employeur et (3) il ne s'agit pas d'un premier fait du même type²⁶.

On retient de la jurisprudence qu'une seule absence injustifiée ne peut être constitutive, à elle seule, d'un motif grave, à moins que l'employeur ait adressé un avertissement ou une mise en demeure préalable au travailleur concerné ou à moins que cette absence injustifiée ne soit accompagnée de circonstances particulières aggravantes. Dans la première hypothèse, ce n'est que si le travailleur omet de réagir à cet avertissement ou à cette mise en demeure que l'employeur pourra se prévaloir d'un motif grave. Dans la deuxième hypothèse, il appartiendra à l'employeur d'établir en quoi les circonstances particulières qu'il invoque confèrent un caractère de faute grave à l'absence du travailleur.

17.

Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé²⁷.

Ainsi, lorsque l'auteur du congé invoque un manquement continu ou répété, il lui appartient d'apprécier à partir de quel moment ce manquement rend définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle :

²³ CT Mons, 16 mai 2001, *JTT*, 2002, p. 48.

²⁴ CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be.

²⁵ CT Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, www.terralaboris.be.

²⁶ CT Bruxelles, 3 juin 2015, 2013/AB/585, www.terralaboris.be.

²⁷ Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F, www.juportal.be; Cass., 19 mars 2001, S.00.0129.N, www.juportal.be.

« En cas de manquement continu ou de manquements répétés, il appartient par ailleurs à la partie qui prend l'initiative de notifier le congé de décider à partir de quand le(s) manquement(s) constitue(nt) à son estime un motif grave de rupture, pour autant qu'elle établisse que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai »²⁸.

18.

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 donné²⁹, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé³⁰. Ces éléments de fait, qui n'étaient éventuellement pas encore connus de l'employeur lors de la notification du congé et des motifs, peuvent être invoqués à titre de preuve dans la mesure où ils peuvent attribuer au fait fautif le caractère d'un motif grave³¹.

Il n'est pas requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute 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 licenciement³².

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits³³. 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 congé³⁴ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

19.

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.

²⁸ CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be.

²⁹ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

³⁰ 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.

³¹ CT Bruxelles, 7 mars 2019, *CDS*, 2021, p. 466.

³² 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.

³³ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

³⁴ 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.

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 judiciaire³⁵.

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.

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 »* auparavant³⁶. 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 »*³⁷.

³⁵ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

³⁶ 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.

³⁷ Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.

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.

5.2.1.2. Le licenciement pour motif grave : application en l'espèce

20.

Il ressort de la lettre de notification des motifs du 25 mars 2021 que l'a.s.b.l. Inspect Belgium reproche trois types de manquements à Monsieur P. R. :

- une absence injustifiée le 15 mars 2021,
- la persistance de ce manquement et l'absence de réaction dans le délai de 48 heures prévu par la mise en demeure adressée le 18 mars 2021,
- des négligences dans les contacts avec la clientèle et le défaut de rédaction de certains rapports de visites.

1) Sur la régularité formelle du congé : le respect du double délai de trois jours

21.

Parmi les faits que l'a.s.b.l. Inspect Belgium invoque à l'appui du licenciement pour motif grave, deux au moins se sont maintenus et/ou produits dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement :

- l'absence injustifiée du 15 mars 2021 s'est prolongée jusqu'au congé, Monsieur P. R. n'ayant plus donné signe de vie à son employeur après son mail du 15 mars 2021 à 17h59. Si le fait de ne pas informer l'employeur d'une incapacité de travail dans le délai réglementaire est un manquement instantané qui fait courir le délai légal de trois jours dans lequel doit être notifié le congé pour motif grave, le fait de ne pas justifier l'incapacité est un manquement continu qui perdure jusqu'à ce qu'il y soit mis fin³⁸, c'est-à-dire jusqu'à ce que la justification de cette absence soit apportée par le travailleur. Tant que cette justification n'a pas été apportée, le manquement persiste, de sorte que le congé pour motif grave notifié pendant la persistance de ce manquement continu est régulier ;

³⁸ En ce sens : CT Bruxelles, 15 juin 2017, *JTT*, 2017, p. 423.

- la mise en demeure adressée par courrier recommandé du 18 mars 2021 donnait à Monsieur P. R. un délai de 48 heures pour réagir, soit jusqu'au samedi 20 mars 2021. Ce dernier n'a pas donné suite à cette mise en demeure dans le délai imparti. Le congé notifié le mardi 23 mars 2021 est intervenu dans le délai légal de trois jours suivant l'expiration du délai octroyé par la mise en demeure, lui-même conforme à l'article 10 du contrat de travail.

Le congé pour motif grave notifié par courrier recommandé du 23 mars 2021 l'a été endéans le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

La notification des motifs, envoyée par courrier recommandé du 25 mars 2021, a été faite endéans le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Le congé est donc régulier en la forme.

2) Sur le fondement du licenciement pour motif grave

22.

Il convient d'examiner la réalité des trois manquements invoqués dans la lettre de notification des motifs et, le cas échéant, d'apprécier leur gravité alléguée en prenant en considération l'ensemble des circonstances propres à l'espèce :

- l'absence injustifiée du 15 mars 2021

23.

Monsieur P. R. conteste la réalité de ce manquement au motif que l'a.s.b.l. Inspect Belgium n'établirait pas qu'il devait travailler ce jour-là. Il fonde son argumentation sur le fait que l'employeur n'aurait pas respecté la législation relative aux horaires de travail à temps partiel de sorte que ce dernier ne prouverait pas que Monsieur R. devait travailler le lundi 15 mars 2021.

La Cour relève que l'appréciation de la matérialité d'un fait ne dépend pas du respect ou non de la législation relative aux horaires à temps partiel variables. D'autres sanctions sont prévues pour cette hypothèse et aucune partie ne demande à la Cour de faire application de celles-ci.

La seule question pertinente est de savoir si la matérialité de l'absence injustifiée du 15 mars 2021 est établie et, le cas échéant, si elle constitue une faute grave dans le chef de Monsieur P. R..

L'a.s.b.l. Inspect Belgium dépose un extrait de « *Google calendar* » pour la période du 15 au 21 mars 2021³⁹. Elle expose qu'il s'agissait d'un agenda partagé, pouvant être complété et modifié tant par elle-même que par Monsieur P. R., ce que celui-ci ne conteste pas.

Comme l'a relevé le Tribunal, « *il est difficilement contestable que suite à l'examen de la pièce 17, les rendez-vous professionnels du 15/03/2021 ont été fixés directement par Monsieur R. »*.

La Cour fait le même constat : la pièce 17 du dossier de l'a.s.b.l. Inspect Belgium est un extrait de l'agenda partagé qui démontre que Monsieur P. R. a lui-même fixé quatre rendez-vous ou tâches relatifs à des clients de l'a.s.b.l. le lundi 15 mars 2021, à savoir :

- de 12h à 13h, chaussée de Louvain à Sint Stevens Woluwe,
- de 13h45 à 16h45, A. L.,
- de 15h30 à 16h30, G. A.,
- de 18h à 18h30, G.

C'est Monsieur P. R. qui apparaît comme le « créateur » de ces événements dans l'agenda partagé.

Ce faisant, l'a.s.b.l. Inspect Belgium prouve que Monsieur P. R. devait effectuer des prestations pour son compte le lundi 15 mars 2021 et qu'il était au courant de ces prestations puisque c'est lui-même qui les a inscrites dans l'agenda.

Ce fait étant prouvé, c'est à Monsieur P. R., qui soutient soit qu'il ne devait pas travailler le 15 mars 2021 soit qu'il n'était pas au courant de ces rendez-vous, qu'il incombe d'apporter la preuve contraire conformément à l'article 8.4, alinéa 2, du Code civil.

Or, des pièces produites, il apparaît que seul un rendez-vous a été annulé, à savoir celui de 18h. Pour le surplus, Monsieur P. R. ne prouve aucunement qu'il aurait modifié, postposé ou annulé les rendez-vous qu'il avait inscrits dans son agenda professionnel pour la journée du 15 mars 2021.

L'a.s.b.l. Inspect Belgium établit ainsi que Monsieur P. R. devait travailler pour son compte le lundi 15 mars 2021 et que, même s'il disposait d'une relative autonomie dans l'organisation de son temps de travail, celui-ci était au courant qu'il devait travailler ce jour-là puisqu'il a inscrit lui-même les rendez-vous professionnels visés et qu'il ne les a ni annulés, ni déplacés.

S'agissant de l'absence ce jour-là, Monsieur P. R. ne conteste pas le fait qu'il n'a pas informé immédiatement son employeur de son absence, mais qu'il a attendu la fin de la journée pour répondre à un deuxième mail de son employeur qui s'inquiétait de son silence.

Monsieur P. R. ne conteste pas non plus qu'il n'a pas adressé de certificat médical justifiant cette absence, ni aucun autre justificatif.

³⁹ Pièces 14 et 17 du dossier d'Inspect Belgium.

La matérialité de l'absence injustifiée du 15 mars 2021 est ainsi établie.

24.

Quant à la gravité de ce fait, une absence injustifiée constitue une faute dans le chef du travailleur. À elle seule, elle est toutefois insuffisante pour justifier un licenciement pour motif grave. La gravité de cette faute doit être appréciée au regard des autres faits invoqués par l'a.s.b.l. Inspect Belgium et qui sont examinés ci-après.

- la persistance du défaut de justification de l'absence et le défaut de réaction dans le délai de 48 heures prévu par la mise en demeure adressée le 18 mars 2021

25.

Il ressort de façon certaine des pièces produites – et Monsieur P. R. ne le conteste pas – que celui-ci n'a plus donné aucune nouvelle à son employeur depuis son mail du 15 mars 2021 à 17h59, alors que ce dernier l'a interpellé à plusieurs reprises :

- un mail de Monsieur N. V. du 15 mars 2021 à 18h08 ;
- un mail de Monsieur N. V. du 16 mars 2021 à 14h20 ;
- une mise en demeure adressée par courrier recommandé du 18 mars 2021 et dont l'employeur prouve qu'elle a été remise au domicile de Monsieur R. le 19 mars 2021 à 11h46⁴⁰.

La Cour relève que l'employeur produit également un courrier du 16 mars 2021 dont il déclare qu'il l'a envoyé par recommandé. La preuve de cet envoi recommandé n'est cependant pas rapportée et Monsieur P. R. conteste avoir reçu ce courrier. Ce fait, non prouvé par l'employeur qui s'en prévaut, ne peut donc pas être retenu à l'appui de la thèse de ce dernier.

Comme relevé plus haut, l'obligation d'exécuter son travail est une obligation fondamentale et essentielle inhérente à la relation de travail. En ne justifiant pas son absence et en ne donnant pas suite pendant une semaine aux demandes répétées de son employeur de justifier celle-ci, Monsieur P. R. a manqué à cette obligation essentielle, laissant de surcroît son employeur dans une incertitude complète quant à la reprise des prestations de travail.

Le fait pour un travailleur, en absence injustifiée, de ne pas donner suite à trois demandes, dont une mise en demeure, qui lui sont adressées par son employeur qui sollicite la justification de son absence, constitue une faute.

La persistance du défaut de justification d'une absence par le travailleur, qui ne donne plus aucun signe de vie à son employeur pendant une semaine, et le défaut de réaction à trois demandes adressées par l'employeur, dont une mise en demeure envoyée par courrier recommandé, constituent une faute grave en ce que, compte tenu du silence persistant du

⁴⁰ Pièce 5 du dossier d'Inspect Belgium.

travailleur pendant une semaine et de l'incertitude dans laquelle se trouve l'employeur en raison de ce silence, ils rompent la confiance que ce dernier doit pouvoir mettre en son travailleur, rendant par là immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

- des négligences dans les contacts avec la clientèle et le défaut de rédaction de certains rapports de visites

26.

La lettre de notification des motifs du 25 mars 2021 fait également état de manquements dans l'exécution du contrat de travail. L'a.s.b.l. se réfère à un mail du 10 mars 2021 et à une mise en demeure adressée le 16 mars 2021 dont elle reproduit les termes dans son courrier du 25 mars 2021.

S'agissant de la lettre du 16 mars 2021, Monsieur P. R. conteste l'avoir reçue. La Cour a relevé plus haut que l'a.s.b.l. ne prouve pas avoir adressé cette lettre par courrier recommandé. Cette lettre ne permet donc pas d'établir la réalité des manquements reprochés par l'employeur.

Le mail du 10 mars 2021 révèle des retards dans deux dossiers et la difficulté exprimée par un client qui dit ne pas arriver à atteindre Monsieur R. depuis quelques semaines.

L'a.s.b.l. ne produit cependant aucun élément quant au contexte dans lequel ces retards se seraient produits. Ni le caractère habituel des retards ni les difficultés de contact avec la clientèle ne sont prouvés. Le mail du 10 mars 2021 est, partant, insuffisant pour établir l'existence d'une faute dans le chef de Monsieur P. R.

La matérialité de ce troisième fait n'est pas établie.

27.

Il ressort de l'analyse qui précède que les deux premiers manquements allégués par l'employeur sont établis et que, ensemble, ils constituent une faute grave qui a pu justifier le licenciement pour motif grave.

Le licenciement pour motif grave est fondé et Monsieur P. R. ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. L'appel principal est fondé et le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

5.2.2. Sur l'appel incident

5.2.2.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

28.

Monsieur P. R. forme un appel incident contre le jugement du 26 mars 2024 en ce qu'il a déclaré non fondée sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

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

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

Dès lors que la Cour juge que l'a.s.b.l. prouve la réalité et la gravité des fautes qu'elle reproche à Monsieur P. R. et que, par conséquent, le licenciement pour motif grave est justifié, ce licenciement est fondé sur des motifs liés à la conduite de Monsieur R. et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et la demande de paiement d'une indemnité à ce titre est non fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.2.2.2. La demande de paiement d'une prime de 3.000,00 € brut

29.

Monsieur P. R. demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de paiement d'une prime de 3.000,00 € brut pour l'année 2020.

Il fonde sa demande sur l'enregistrement d'une conversation téléphonique qu'il retranscrit dans ses conclusions dont il déduit que son employeur « *a admis l'existence de ces primes* »⁴¹.

L'a.s.b.l. Inspect Belgium invoque l'article 7 du contrat de travail conclu entre les parties qui dispose :

« Autres avantages rémunérateurs

Il est expressément convenu entre parties que, dans l'hypothèse où une prime ou gratification quelconque, non contractuellement prévue, serait payée, à quelque titre que ce soit, il s'agira d'un avantage librement consenti par l'association et non

⁴¹ Pièce 10 du dossier de M. R., retranscrite en p. 15 à 18 de ses conclusions de synthèse d'appel.

récurrent, ne faisant pas partie de la rémunération du travailleur et ne créant dans le chef de ce dernier ni usage ni droit quelconque à son renouvellement ».

30.

Il ressort de la clause de libéralité contenue dans le contrat de travail que, même si une prime ou une gratification a été octroyée pour des années passées, ceci ne crée aucun droit dans le chef de Monsieur P. R. à la même prime ou gratification pour l'avenir.

De même, le fait que des collègues de Monsieur R. auraient éventuellement perçu une prime est indifférent.

Quant à l'enregistrement de la conversation téléphonique produit par Monsieur R., la Cour n'aperçoit pas, dans la retranscription qui est produite, en quoi un droit à une prime aurait été fermement et définitivement accordé à Monsieur R., ni, *a fortiori*, où apparaîtrait un montant de 3.000,00 € brut promis à ce titre.

Tout au plus peut-on déduire de cet enregistrement qu'une réflexion était menée sur l'octroi d'une prime. Mais les termes reproduits ne font apparaître aucune décision ferme et définitive prise par l'employeur de telle sorte que, compte tenu de la clause de libéralité contenue dans le contrat de travail, Monsieur R. ne prouve aucun droit dans son chef.

La demande de paiement d'une prime de 3.000,00 € brut est non fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.2.2.3. La demande remboursement de frais propres à l'employeur

31.

Monsieur P. R. demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de remboursement d'une somme de 509,22 € à titre de frais propres à l'employeur.

Les pièces qu'il dépose à l'appui de sa demande sont des tickets de car-wash, des tickets de parking, des achats divers en station-service ou en grande surface qui remontent parfois à plusieurs mois avant le licenciement⁴².

Monsieur R. ne dépose aucune preuve du fait qu'il s'agit là de frais professionnels propres à l'employeur, ni qu'il s'agit de frais qu'il a lui-même exposés, ni n'explique pourquoi il n'a pas demandé le remboursement de ces frais *in tempore non suspecto* alors que la plupart de ces frais remontent à la période antérieure à décembre 2020.

En l'état, Monsieur R. ne prouve pas avoir droit au remboursement des frais qu'il invoque.

⁴² Pièce 8 du dossier de M. R.

La demande de remboursement d'une somme de 509,22 € à titre de frais propres à l'employeur est non fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.2.2.4. La rémunération des heures supplémentaires

32.

Monsieur P. R. demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de paiement d'un euro provisionnel à titre de rémunération des heures supplémentaires.

33.

S'agissant de la charge de la preuve des heures supplémentaires, par application du droit commun de la preuve, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. La preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude.

Le travailleur qui sollicite le paiement de la rémunération d'heures supplémentaires doit donc prouver (1) la réalité et l'ampleur de ces prestations avec un degré suffisant de certitude et (2) que ces heures supplémentaires ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur.

Quant à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 22 mai 2020⁴³ auquel Monsieur P. R. se réfère en l'espèce, la Cour de céans, suivant en cela sa jurisprudence rappelée par une chambre autrement composée, relève que « *l'obligation faite aux autorités nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union, qui doit permettre « d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit communautaire lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies » et qui inclut aussi pour elles l'obligation « de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive », ne peut amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur* »⁴⁴.

De même, la chambre néerlandophone de la Cour de céans, revenant sur son arrêt devenu isolé du 22 mai 2020, a récemment jugé que si, en vertu de la jurisprudence de la Cour de

⁴³ CT Bruxelles, 22 mai 2020, 2018/AB/424.

⁴⁴ CT Bruxelles, 27 mars 2023, 2021/AB/243, pièce D13 du dossier de M. M. et pièce G1 du dossier de Locat-Tentes. Voyez également : CT Bruxelles, 17 novembre 2021, JTT, 2022, p. 161 ; CT Anvers, 26 avril 2021, CDS, 2021, p. 354 ; G Busschaert, « L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Une fausse bonne idée ? », *Orientations*, 2021/3, p. 25 à 29.

justice de l'Union européenne⁴⁵, les employeurs ont l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, ceci n'affecte pas les règles en matière de charge de la preuve dans le cadre d'une demande de paiement d'heures supplémentaires. Il ne peut être déduit pour les employeurs aucune obligation directe de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail de la jurisprudence de la Cour de Justice relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail en matière de système d'enregistrement du temps de travail quotidien, qui ne porte pas sur la charge de la preuve. En conséquence, la Cour a jugé que des relevés établis unilatéralement par le travailleur ou son agenda ne constituent pas des pièces justificatives objectives qui peuvent étayer les prétendues heures supplémentaires⁴⁶.

34.

En l'espèce, Monsieur P. R. soutient que « *la preuve que le concluant a effectué des heures supplémentaires à la demande d'Inspect Belgium peut être trouvée dans le fait qu'il peut être déduit des chiffres d'affaires qu'il y avait une forte demande pour les services de l'appelante, qui ont été effectués par le concluant. En outre, il n'y a jamais eu de contradiction concernant les heures supplémentaires effectuées par le concluant* ».

La Cour ne peut que constater que :

- Monsieur P. R. ne prouve aucunement l'augmentation de la demande de services qui aurait généré un chiffre d'affaires plus élevé pour l'employeur ;
- Monsieur P. R. ne prouve aucunement que, si tel avait été le cas, c'est lui qui aurait assumé cette augmentation de la demande, ni dans quelle mesure ;
- le relevé produit en pièce 2 du dossier de Monsieur P. R. est purement unilatéral ;
- Monsieur P. R. ne dépose aucune trace du fait qu'il aurait communiqué à son employeur un relevé des heures supplémentaires qu'il allègue de sorte que la Cour cherche en vain l'absence de contestation de celles-ci imputée à l'employeur ;
- Monsieur P. R. ne prouve pas que son employeur lui aurait demandé d'effectuer des heures supplémentaires, ni dans quelle mesure.

L'offre de preuve formulée par Monsieur P. R. ne s'appuie sur aucun élément objectif et Monsieur R. n'indique pas quels documents il propose de produire ou de solliciter, s'abstenant de préciser cette demande depuis le début de la procédure, soit depuis près de 4 ans.

Au vu de l'ensemble de ces constatations, la demande de paiement d'un euro provisionnel à titre de rémunération des heures supplémentaires est non fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

⁴⁵ CJUE, 14 mai 2019, C-55/18.

⁴⁶ CT Bruxelles (3^e ch. néerl.), 10 septembre 2024, 2022/AB/770, inédit.

5.3. Sur les dépens

35.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴⁷.

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'appel⁴⁸.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁴⁹.

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

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

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 juge⁵⁰.

⁴⁷ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁴⁸ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁴⁹ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁵⁰ 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.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵¹.

36.

En l'espèce, la valeur du litige est identique en première instance et en appel. Elle se situe dans la fourchette entre 20.000,01 € et 40.000,00 €.

En première instance, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élevait à **3.000,00 €** au moment de la prise en délibéré de la cause en instance.

En appel, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à **3.139,53 €**, compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

Au terme des deux instances, Monsieur P. R. a succombé sur l'ensemble des demandes. Il supportera donc l'intégralité des dépens des deux instances.

⁵¹ 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.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal recevable et fondé,

Réformant le jugement entrepris, déclare la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée,

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé,

En déboute Monsieur P. R.,

Sur les dépens :

Délaisse à Monsieur P. R. ses propres dépens comprenant les frais de citation en première instance, en ce compris la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée en première instance, soit un total de 212,69 €, et le condamne au paiement des dépens de l'a.s.b.l. Inspect Belgium liquidés comme suit :

- 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée en appel,**
- 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

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

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 6 janvier 2026, où étaient présents :

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