



Numéro de répertoire : <b>2024/ 04417</b>
Date du prononcé : <b>17/05/2024</b>
Numéro de rôle : <b>23 / 853 / A</b>
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : <b>OUI</b> (loi du 19 mars 2017)
Fiche 780/1 : <b>EXP</b>

### Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

# Tribunal du travail francophone de Bruxelles 1ère Chambre Jugement

**EN CAUSE :**

**Monsieur A D**

inscrit au registre national des personnes physiques sous le numéro domicilié à

partie demanderesse, comparaisant par Me E ✓ *loco* Me S  
L, avocates ;

**CONTRE :**

**L'ASSOCIATION HOSPITALIERE D'ANDERLECHT, D'ETTERBEEK, D'IXELLES, DE SAINT-GILLES, en abrégé « IRIS SUD »,**

inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0267.300.029,

dont le siège social est établi à 1040 Etterbeek, rue Baron Lambert, 38,

partie défenderesse, comparaisant par Me N L *loco* Me N L et  
Me C V, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

**I. Procédure**

La procédure a été introduite par une requête déposée le 28.02.2023. Une première audience a eu lieu le 04.04.2023. Lors de celle-ci, les parties ont convenu de dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire.

Par une ordonnance du 04.04.2023, le tribunal a acté le calendrier convenu et convoqué les parties pour l'audience du 19.04.2024.

Monsieur D a déposé :

- des conclusions le 15.01.2024 ;
- un dossier de pièces le 07.03.2024.

IRIS SUD a déposé :

- des conclusions le 15.03.2024 ;
- un dossier de pièces le 15.03.2024.

Lors de l'audience du 19.04.2024, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

## **II. Exposé des faits**

Monsieur D a été engagé par IRIS SUD dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 09.07.2018. Sa fonction est celle de « conseiller spécialisé (Chief information security officer / Data privacy officer) ».

Par une lettre du 28.04.2022 (remise en copie à l'intéressé), le directeur général de IRIS SUD propose de mettre fin au contrat pour manque de satisfaction quant au travail fourni. Monsieur D fait valoir ses observations le 17.05.2022, en rappelant notamment son rôle de « Data privacy officer ».

Il est licencié le 25.05.2022, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines.

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 28.02.2023.

## **III. Demandes des parties**

Monsieur D demande au tribunal de condamner IRIS SUD au paiement des sommes suivantes :

- 19.034,25 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement d'un travailleur protégé (somme équivalente à trois mois de rémunération) ;
  - 24.890,89 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (somme équivalente à 17 semaines de rémunération) ;
- Ces sommes étant à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Il demande également la délivrance de documents sociaux (décomptes, fiches fiscales et document C4 corrigé) et la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 3.750,00 € + 24,00 €). A titre subsidiaire, il demande la compensation de ces derniers.

IRIS SUD sollicite le rejet des demandes (ou subsidiairement leur réduction à 1,00 € symbolique), et la condamnation de Monsieur D aux dépens (liquidés à la somme de 3.750,00 €). A titre subsidiaire, elle sollicite la compensation de ces derniers.

Enfin, elle sollicite le rejet de l'exécution provisoire, ou à tout le moins l'autorisation du cantonnement.

## **IV. Décision du tribunal**

### **IV.A. La demande relative au licenciement du Data privacy officer**

La première demande concerne la mise en œuvre du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, appelé Règlement général sur la protection des données (en abrégé « RGPD »).

Celui-ci crée la fonction de délégué à la protection des données (« Data privacy officer »), présentée par le considérant 97 comme suit :

*(...) une personne possédant des connaissances spécialisées de la législation et des pratiques en matière de protection des données devrait aider le responsable du traitement ou le sous-traitant à vérifier le respect, au niveau interne, du présent règlement. (...) Le niveau de connaissances spécialisées requis devrait être déterminé notamment en fonction des opérations de traitement de données effectuées et de la protection exigée pour les données à caractère personnel traitées par le responsable du traitement ou le sous-traitant. De tels délégués à la protection des données, qu'ils soient ou non des employés du responsable du traitement, devraient être en mesure d'exercer leurs fonctions et missions en toute indépendance.*

L'article 37 §1<sup>er</sup> du RGPD impose donc la désignation d'un délégué à la protection des données lorsque :

- a) le traitement est effectué par une autorité publique ou un organisme public, à l'exception des juridictions agissant dans l'exercice de leur fonction juridictionnelle ;*
- b) les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en des opérations de traitement qui, du fait de leur nature, de leur portée et/ou de leurs finalités, exigent un suivi régulier et systématique à grande échelle des personnes concernées; ou*
- c) les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en un traitement à grande échelle de catégories particulières de données visées à l'article 9 et de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions visées à l'article 10.*

Ses missions sont définies par l'article 39 §1<sup>er</sup> comme devant au moins comprendre les suivantes :

- a) informer et conseiller le responsable du traitement ou le sous-traitant ainsi que les employés qui procèdent au traitement sur les obligations qui leur incombent en vertu du présent règlement et d'autres dispositions du droit de l'Union ou du droit des États membres en matière de protection des données ;*
- b) contrôler le respect du présent règlement, d'autres dispositions du droit de l'Union ou du droit des États membres en matière de protection des données et des règles internes du responsable du traitement ou du sous-traitant en matière de protection des données à caractère personnel, y compris en ce qui concerne la répartition des responsabilités, la sensibilisation et la formation du personnel participant aux opérations de traitement, et les audits s'y rapportant ;*
- c) dispenser des conseils, sur demande, en ce qui concerne l'analyse d'impact relative à la protection des données et vérifier l'exécution de celle-ci en vertu de l'article 35 ;*
- d) coopérer avec l'autorité de contrôle ;*
- e) faire office de point de contact pour l'autorité de contrôle sur les questions relatives au traitement, y compris la consultation préalable visée à l'article 36, et mener des consultations, le cas échéant, sur tout autre sujet.*

Ce délégué à la protection des données, désigné sur base de ses qualités professionnelles (article 37 §5), peut être un membre du personnel du responsable du traitement ou d'un sous-traitant, ou exercer ses missions sur la base d'un contrat de service (article 37 §6). Il est soumis au secret professionnel (article 38 §5) et peut exercer d'autres missions et tâches si cela n'entraîne pas de conflit d'intérêts (article 38 §6).

Il exerce sa mission en toute indépendance. Comme le précise l'article 38 §3,

*Le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions. Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions. Le délégué à la protection des données fait directement rapport au niveau le plus élevé de la direction du responsable du traitement ou du sous-traitant.*

Par son arrêt *Leistritz*<sup>1</sup>, la Cour de Justice de l'Union Européenne a rappelé que les termes « *relevé de ses fonctions ou pénalisé (...) pour l'exercice de ses missions* » signifient « *que ce délégué doit être protégé contre toute décision par laquelle il serait mis fin à ses fonctions, par laquelle il subirait un désavantage ou qui constituerait une sanction. À cet égard, est susceptible de constituer une telle décision une mesure de licenciement d'un délégué à la protection des données qui serait prise par son employeur et qui mettrait fin à la relation de travail existant entre ce délégué et cet employeur ainsi que, partant, également à la fonction de délégué à la protection des données au sein de l'entreprise concernée* »<sup>2</sup>.

Dès lors, cet article 38 §3 du RGPD « fixe une limite qui consiste (...) à interdire le licenciement d'un délégué à la protection des données pour un motif tiré de l'exercice de ses missions »<sup>3</sup>

La Cour fait toutefois remarquer que cette disposition n'a pas pour but de régir globalement les relations de travail en édictant par exemple des prescriptions minimales, car cela nécessiterait une directive et non un règlement<sup>4</sup>. Dès lors, « *chaque État membre est libre, dans l'exercice de sa compétence retenue, de prévoir des dispositions particulières plus protectrices en matière de licenciement du délégué à la protection des données, pour autant que ces dispositions soient compatibles avec le droit de l'Union et, en particulier, avec les dispositions du RGPD, notamment son article 38, paragraphe 3, deuxième phrase* »<sup>5</sup>. Sur cette base, la Cour a admis la possibilité (en Allemagne) de licencier un délégué à la protection des données pour motif grave<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> C.J.U.E., 22 juin 2022, C-534/20, *Leistritz AG contre LH*, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>2</sup> Considérants 21 et 22 de l'arrêt.

<sup>3</sup> Considérant 25 (souligné par le tribunal).

<sup>4</sup> Voyez notamment les considérants 28 et 33.

<sup>5</sup> Considérant 34.

<sup>6</sup> C.J.U.E., arrêts des 22 juin 2022 (C-534/20, *Leistritz AG contre LH*), 9 février 2023 (C-543/21, *X-FAB Dresden GmbH & Co. KG contre FC*) et 9 février 2023 (C-560/21, *Zweckverband « Kommunale Informationsverarbeitung Sachsen » KISA, Körperschaft des öffentlichen Rechts*).

Le problème est que le droit belge ne prévoit pas de dispositions particulières en ce cas<sup>7</sup>. Ainsi, l'Autorité de protection des données se contente de renvoyer sur cette question à l'arrêt *Leistritz*<sup>8</sup>.

En l'espèce, Monsieur D expose que son licenciement est fondé sur l'exercice de ses missions de délégué à la protection des données. Il sollicite dès lors une indemnité qu'il évalue *ex aequo et bono* à trois mois de rémunération.

IRIS SUD expose pour sa part que le délégué à la protection des données n'est pas protégé contre le licenciement : n'est interdit que le licenciement en représailles de la façon dont il exerce ses missions. Or, Monsieur D ne répondait plus aux attentes de son employeur. Ce dernier sollicite dès lors le rejet de la demande d'indemnité, ou subsidiairement la réduction de celle-ci à 1,00 € symbolique.

Le tribunal relève que le délégué à la protection des données dispose d'une protection contre le licenciement. Comme l'a rappelé la Cour de Justice de l'Union Européenne, il est interdit de le licencier pour un motif tiré de l'exercice de ses missions.

Conformément à l'article 8.3 du Code civil, l'employeur, qui allègue que le délégué à la protection des données a été licencié pour un motif étranger à ses missions, a la charge de la preuve.

IRIS SUD invoque des motifs de licenciement présentés comme n'étant « pas liés à l'essence même de la fonction de [Data privacy officer] mais [ayant] d'avantage trait à un manque de communication claire de votre part ainsi qu'à des difficultés de compréhension mutuelle »<sup>9</sup>. Il s'agit de :

- *Des difficultés à faire comprendre ses besoins et à être pédagogique ;*
- *Des difficultés à proposer des éléments concrets et des solutions ou des pistes de solutions ;*
- *Une posture de « conseiller » uniquement, poussée à l'extrême ;*
- *Une approche extrêmement théorique (législation notamment) et peu traduite en éléments pratiques et concrets ;*
- *Des difficultés à transposer ses souhaits théoriques en un work flow pratique ;*
- *Des difficultés à produire du rédactionnel de qualité, accessible et compréhensible (notamment ses « polices » ont fait l'objet de beaucoup de relecture et de corrections) ;*
- *Une certaine désorganisation et « approche brouillonne », et un manque de rigueur ;*
- *Une perception de son rôle trop limitative par rapport à nos attentes, nos besoins et à son profil de fonction ;*
- *Une incapacité à travailler avec certains secteurs comme par exemple le service IT (et ce malgré le changement de direction dans ce département).*

---

<sup>7</sup> La loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ne contient ainsi aucune disposition relative au licenciement d'un délégué à la protection des données.

<sup>8</sup> [www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/faq/le-delegue-a-la-protection-des-donnees-peut-il-etre-licencie](http://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/faq/le-delegue-a-la-protection-des-donnees-peut-il-etre-licencie).

<sup>9</sup> Lettre de licenciement du 25.05.2022.

Il est à noter que ces motifs étaient déjà repris dans la proposition de licenciement<sup>10</sup>, mais celle-ci ajoutait que les responsabilités n'incombaient pas seulement à Monsieur D . A charge d'IRIS SUD étaient relevés :

- *Un faible niveau de maturité de l'organisation concernant les problématiques liées à la documentation de processus (voire à l'existence de processus) avec une culture très informelle ;*
- *Un manque d'intérêt ou de priorisation des sujets en lien avec le RGPD qui s'explique notamment par une charge de travail opérationnelle et « core business » non négligeable avec des sujets souvent urgents ;*
- *La gestion du covid depuis mars 2020 ;*
- *Un manque de compréhension des attentes et des besoins de M. D pour avancer concrètement et de concert.*

IRIS SUD reconnaît dès lors qu'entre les deux fonctions confiées à Monsieur D (Chief information security officer et Data privacy officer), elle a accordé la priorité à la première en minimisant son intérêt pour la seconde, vraisemblablement parce qu'il « s'agissait d'un rôle nouveau (...), rendu nécessaire par l'arrivée de la législation sur le RGPD imposant une série de modalités aux entreprises »<sup>11</sup>.

Ce faisant, elle a reproché à l'intéressé de se positionner comme un conseiller formulant des recommandations (auxquelles ses interlocuteurs sont peu réceptifs), mais agissant peu. Ses conseils seraient très théoriques et il ne proposerait pas d'axes de mise en œuvre concrets<sup>12</sup>.

IRIS SUD reproche donc à Monsieur D le fait que sa seconde fonction de délégué à la protection des données ne lui a pas permis d'exercer comme elle le souhaitait sa première fonction de Chief information security officer.

A défaut de plus de précisions, les reproches formulés doivent être considérés comme concernant indistinctement les deux fonctions. En effet, IRIS SUD n'établit pas clairement que le licenciement n'est fondé que sur l'exercice de la première.

Dans ces circonstances, le tribunal doit considérer que le licenciement de Monsieur D viole l'interdiction établie par l'article 38 §3 du RGPD.

Aucune sanction n'est toutefois prévue par ce Règlement ou par le droit belge. Il convient dès lors d'évaluer le dommage subi par Monsieur D *ex aequo et bono*.

L'intéressé propose de retenir une indemnité équivalente à trois mois de rémunération, tandis qu'IRIS SUD retient (à titre subsidiaire) 1,00 € symbolique.

---

<sup>10</sup> Lettre du 28.04.2022.

<sup>11</sup> *Idem*.

<sup>12</sup> Lettre de licenciement du 25.05.2022.

Il s'agit là d'évaluations bien éloignées des montants forfaitaires prévus par diverses législations : trois à six mois contre l'auteur d'un harcèlement<sup>13</sup>, six mois en cas de licenciement en raison d'un mandat politique<sup>14</sup> ou par suite d'un harcèlement<sup>15</sup>, ou en cas de de discrimination<sup>16</sup>, plusieurs années en ce qui concerne les délégués syndicaux<sup>17</sup> ou les conseillers en prévention<sup>18</sup>.

Le tribunal est néanmoins tenu par les demandes formulées par les parties. Il estime dès lors, *ex aequo et bono*, qu'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération est raisonnable.

Monsieur D évalue celle-ci à la somme de 19.034,25 €, évaluation non sérieusement contestée. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

#### IV.B. La demande relative au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

La deuxième demande concerne en réalité la mise en œuvre de la notion d'abus de droit en cas de licenciement dans le secteur public, IRIS SUD étant une institution de droit public (une « association chapitre XII »<sup>19</sup>).

Au jour du licenciement (25.05.2022), la notion d'abus de droit était une construction doctrinale et jurisprudentielle, sanctionnant l'usage d'un droit dans un but de nuire, mais également dans des « *cas inexcusables de négligence, de légèreté, d'insouciance ou d'indifférence pour les conséquences de l'exercice du droit* »<sup>20</sup>. Appliquée au droit de licencier, elle était définie par la Cour de cassation comme « *l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »<sup>21</sup>.

Depuis le 01.01.2023, elle est définie par l'article 1.10. du Code civil comme suit :

*« Nul ne peut abuser de son droit.*

*Commet un abus de droit celui qui l'exerce d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances.*

*La sanction d'un tel abus consiste en la réduction du droit à son usage normal, sans préjudice de la réparation du dommage que l'abus a causé. »*

<sup>13</sup> Article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

<sup>14</sup> Article 5 de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

<sup>15</sup> Article 32terdecies §4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

<sup>16</sup> Voyez les lois anti-discrimination du 10 mai 2007.

<sup>17</sup> Article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

<sup>18</sup> Article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

<sup>19</sup> Association hospitalière établie conformément au chapitre XII (« bis » en région bruxelloise) de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

<sup>20</sup> G. HELIN, « l'abus de droit dans la jurisprudence », *Ors.*, 2010, n°7, p. 19s.

<sup>21</sup> Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117, Obs. P. JOASSART ; Cass., 12 décembre 2005, *Chron. D. S.*, 2007, p. 38, Obs. H. FUNCK et *J.T.T.*, 2006, p. 155.

Par ailleurs, dans le secteur privé, la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement permet actuellement à un travailleur d'obtenir une indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable. Cette notion et celle de l'abus de droit « *recouvrent des concepts fort proches, pour ne pas dire identiques* »<sup>22</sup>.

Depuis le 01.01.2024, une législation comparable à la CCT n°109 est applicable au secteur public, avec l'entrée en vigueur de la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public.

Pour la période antérieure, la Cour constitutionnelle a estimé, par un arrêt n°101/2016, que « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109* »<sup>23</sup>.

L'application de cet arrêt par les juridictions a été fort prudente, car « *il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une C.C.T. par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n° 109* »<sup>24</sup>.

Si une application pure et simple est exclue, il est néanmoins possible de s'inspirer de cette CCT n°109 : « *dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les [travailleurs] du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un [travailleur] dans le secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109* »<sup>25</sup>. Plus précisément, il s'agit de vérifier « *si le licenciement a été justifié par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit par les nécessités du service, et en vérifiant si le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable* »<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 », *J.T.*, 2014, p. 387, §42.

<sup>23</sup> Cour const., 30 juin 2016, arrêt n°101/2016, *J.L.M.B.*, 2016, p. 1740.

<sup>24</sup> C. trav. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 669, Obs.

<sup>25</sup> C. trav. Liège, 22 janvier 2018, *loc. cit.* Dans le même sens : Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 49, Obs.

<sup>26</sup> C. trav. Bruxelles, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 89.

Il convient dès lors d'examiner ce licenciement en se posant quatre questions<sup>27</sup> :

- 1) Légalité des motifs : ceux invoqués par l'employeur relèvent-ils bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n°109 ?
- 2) Réalité des motifs : sont-ils avérés ?
- 3) Existence d'un lien de causalité : ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement ?
- 4) Proportionnalité de la décision : la décision de licencier est-elle proportionnée au regard des motifs invoqués (le contrôle des cours et tribunaux étant sur ce point strictement marginal) ?

Enfin, les règles en matière de charge de la preuve spécifiques à la CCT n°109 et dérogoires au droit commun ne peuvent pas être transposées au secteur public. Comme l'a relevé la doctrine, « *il est a priori malaisé de recourir au système de partage du fardeau de la preuve que celle-ci institue, de sorte qu'il appartient en théorie au demandeur, en application de l'article [8.3] du Code civil et 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement* ». Mais sans oublier que « *d'une part, cela ne dispense pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve, et, d'autre part, lorsque les motifs du congé ont été délivrés par l'autorité publique (...), [ils] doivent être prouvés par l'autorité, qui doit en quelque sorte pouvoir justifier la motivation substantielle de son acte administratif ayant conduit au congé* »<sup>28</sup>.

En l'espèce, il appartient à Monsieur D d'établir le caractère abusif de son licenciement. Celui-ci doit être apprécié selon les quatre questions reprises ci-dessus.

IRIS SUD invoque l'aptitude ou la conduite de l'intéressé. Il s'agit bien là de motifs visés par la CCT n°109.

IRIS SUD établit l'existence de plusieurs points problématiques :

- Monsieur D n'a produit que dix textes en quatre ans ;
- Il ne s'est occupé du registre des traitements qu'en 2018 et 2019 ;
- Dans son état des lieux des tâches effectuées (remis en 2022), la majeure partie d'entre elles l'a été en 2019 et 2020 ;
- Il n'a pas signalé l'existence d'un registre des incidents liés au traitement des données, et n'a pas complètement rempli celui-ci.

Ces points font partie de ceux invoqués à l'appui du licenciement, et constituent sa cause réelle.

Enfin, le tribunal estime que tout employeur prudent et raisonnable confronté à une telle situation aurait envisagé un licenciement.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le licenciement de Monsieur D n'est pas abusif. IRIS SUD n'a pas commis un abus du droit de licencier.

La demande d'indemnité doit être déclarée non fondée.

---

<sup>27</sup> Citées par Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 avril 2018, *loc. cit.*

Voy. aussi S. GILSON et Fr. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », Obs. sous Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 53s.

<sup>28</sup> S. GILSON et Fr. LAMBINET, *op. cit.*

#### IV.C. La demande relative aux documents sociaux

Monsieur D demande des décomptes et des fiches fiscales relatives aux sommes dues.

Il y a lieu de condamner IRIS SUD à lui délivrer un décompte et une fiche fiscale relative à la somme de 19.034,25 € due à titre d'indemnité pour licenciement d'un travailleur protégé. Cette demande doit être déclarée fondée.

Il demande également la délivrance d'un document C4 corrigé « mentionnant le motif réel du licenciement ».

Aucune des parties ne communique le document C4 qui a été délivré à la suite du licenciement. Le tribunal n'est donc pas en mesure de constater que le motif mentionné ne serait pas réel. Cette demande doit être déclarée non fondée.

#### V. Dépens

Conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire,

*« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, (...) si les parties succombent respectivement sur quelque chef (...). »*

En l'espèce, les demandes de Monsieur D sont déclarées partiellement fondées.

Le tribunal estime néanmoins qu'il n'y a pas lieu de compenser les dépens, vu l'importance de la demande déclarée fondée (reconnaissance du droit à une indemnité pour licenciement d'un travailleur protégé).

IRIS SUD doit dès lors être condamnée aux dépens. Ceux-ci sont liquidés par Monsieur D à la somme de 3.750,00 €.

Ils s'élèvent également à la somme de 24,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

#### VI. Exécution provisoire

Selon l'article 1397, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire,

*« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »*



Condamne également IRIS SUD à délivrer à Monsieur D un décompte et une  
fiche fiscale relative à cette somme de 19.034,25 € ;

Déboute Monsieur D du surplus de ses demandes ;

Condamne IRIS SUD aux dépens, liquidés par Monsieur D aux sommes  
suivantes :

- 3.750,00 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 24,00 €, à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide  
juridique de deuxième ligne ;

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

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à  
laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur G M Juge  
Madame A G , Juge sociale employeur  
Monsieur M R , Juge social employé

Et prononcé en audience publique du **17 MAI 2024**  
à laquelle était présent :

G M Juge,  
assisté par Madame I E , Greffière,

La Greffière

Les Juges sociaux

Le Juge

I. E

A. G.

G/M

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur M R , Juge  
social employé, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement, celui-ci est valable sous  
la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.

La Greffière,

I E