



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

19 juin 2023

Numéro du rôle

2020/AB/141

Décision dont appel

18/232/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur J R , inscrit au registre national sous le numéro
domicilié à

partie appelante, représentée par Maître Valérie GENIN, avocate à 5081 Bovesse,

contre

La S.P.R.L. « Carro Wavre », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0452.785.805 (ci-après « la
SPRL »),

dont le siège est établi à 1300 Wavre, boulevard de l'Europe, 141,

partie intimée, représentée par Maître Fiona TRAWHEELS *loco* Maître Isabel
VAN DEN BOSSCHE, avocate à 1700 Dilbeek,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

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

- le jugement de la 2^e chambre, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 22.11.2019, R.G. n°18/232/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 19.2.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 3.6.2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.R le 16.4.2021 ;
- les conclusions additionnelles remises pour la SPRL le 10.9.2021 ;
- le dossier de M.R (15 pièces) ;
- le dossier de la SPRL (22 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4^e chambre du 3.6.2020.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 16.5.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cause prise en délibéré le 16.5.2023.

2. Les faits

La SPRL est active dans la vente en gros de matériaux de construction.

Le 7.10.2013, M.R a été engagé en qualité de « magasinier-vendeur » par la SPRL dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à plein temps¹.

Le contrat prévoit notamment :

- Article 8 : « *En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur est tenu d'avertir l'employeur immédiatement par téléphone ou tout autre moyen et de lui envoyer ou lui remettre en mains propres un certificat médical dans les deux jours ouvrables suivant le début de l'incapacité de travail.* »

¹ Pièce 1 – dossier SPRL

- Article 11 : « *Le travailleur reconnaît avoir reçu un exemplaire original du présent contrat de travail et une copie du règlement de travail, lequel fait partie intégrante du présent contrat, et déclare en accepter les clauses et conditions* »

Quant au règlement de travail, dans la version produite par la SPRL prétendument en vigueur le 25.5.2010, il disposerait notamment que² :

- Article 4 du règlement de travail :

« 4.1. Avertissement

Dans le cas d'incapacité de travail dû à maladie ou à un accident, le travailleur est obligé d'avertir immédiatement son responsable et le service du personnel avant son horaire de travail et au plus tard dans les 2 heures. Cet avertissement se fait de façon personnelle par téléphone, donc ne pas par un tiers, ne pas par sms ou e-mail.

4.2. Attestation médicale

Dans les 2 jours ouvrables l'attestation médicale originale doit être envoyée à l'employeur. Seulement l'attestation originale est valable ; une copie, fax ou scan ne sont pas valables. Le cachet de la poste est déterminant à ce sujet. Si l'attestation médicale n'est pas donnée ou envoyée à temps, le travailleur n'a pas le droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent.

(...)

CHAQUE ABSENCE SANS AVERTISSEMENT OU NON COUVERTE PAR UNE ATTESTATION MEDICALE EST CONSIDEREE COMME ABSENCE NON JUSTIFIEE.

(...) »

- Article 8 du règlement de travail :

« 8.1 Directive générale

Le travailleur peut en principe utiliser Internet et l'e-mail librement et sans restriction, pour autant que cela soit exigé par l'exercice de ses tâches professionnelles au sein de l'entreprise et que cela s'inscrive dans le cadre de celles-ci.

² Pièce 22 – dossier SPRL

8.2. Principes

Les travailleurs reconnaissent le principe selon lequel l'employeur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le travailleur dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles, y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère privée.

(...)

8.4. Absence

En cas de maladie, d'accident de travail, de congé ou de toute autre absence de longue durée, l'administrateur réseau transférera les messages entrants du travailleur absent vers une adresse e-mail désignée à cet effet, et ce, jusqu'à ce que le travailleur reprenne le travail. Tous les messages entrants seront ainsi lus et traités par un collègue ou un responsable. Cela ne s'appliquera toutefois pas aux messages portant la mention "privé" dans l'objet du message.

8.5. Système de contrôle

L'employeur met en place un système global de contrôle tenant compte des principes suivants :

- Principe de finalité : le contrôle des données de communication électronique en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies :

- Prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;*
- Protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;*
- Sécurité et/ou bon fonctionnement des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ;*
- Respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.*

- Principe de proportionnalité : le contrôle doit être pertinent et non excessif. Le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

- Principe de transparence :

- Une phase d'information est prévue préalablement au contrôle.*

- *Le travailleur qui, suite à l'application de la procédure d'individualisation indirecte, se voit attribuer une utilisation irrégulière des moyens de communication électroniques en réseau, est invité à un entretien par l'employeur. »*
- Chapitre 15 du règlement de travail intitulé « Fin du contrat pour faute grave » :

« Sans préjudice du pouvoir d'interprétation souverain du tribunal du travail, les faits suivants peuvent être considérés comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat sans préavis, ni indemnité :

1. Absences non justifiées répétitives malgré avertissement ;
(...)

Cette liste est non exhaustive.

Par une lettre du 8.9.2017, M.R. a donné sa démission. La lettre est rédigée en ces mots³ :

« Par cette lettre, je vous fais porter à votre attention que je suis démissionnaire de mes fonctions de magasinier-vendeur de la [SPRL], située (...), que j'occupe depuis le 7 octobre 2013.
Je vous remercie pour le temps que vous m'avez consacré dans mon intégration.
Pour la durée de mon préavis, j'espère qu'un arrangement entre les deux partis pourra être trouvé.
Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie de croire (...) »

M.R a poursuivi son occupation au-delà du 8.9.2017 :

- Selon la SPRL⁴ : M.R a ainsi mis fin à son contrat de travail en date du 8.9.2017. La période de préavis légal se terminait le 13.12.2017. Néanmoins, elle était d'accord que M.R puisse quitter son travail avant le 13.12.2017 si un nouvel employé était recruté.
- Selon M.R⁵ : aucun accord sur la durée du préavis et sa durée n'a finalement été dégagé et il a continué à travailler normalement.

Le mardi 31.10.2017, à 17h11, M.R a fait parvenir le courriel suivant à Monsieur BOSMANS, en mettant en copie Monsieur MASQUELIER, son responsable de site⁶ :

³ Pièce 2 – dossier SPRL

⁴ Conclusions additionnelles SPRL p.3

⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse M.R, p.2

⁶ Pièce 5 – dossier SPRL

« (...) J'ai introduit mes derniers jours de congé et de récup aux dates ultimes de mon préavis dans le mesure ou il me sera impossible de prendre mes congés chez mon nouvel employeur en 2 semaines de travail avant le fin de l'année. Merci. »

Le 31.10.2017 s'est aussi produit un incident. Les parties divergent sur le récit :

- Selon la SPRL⁷ : Le 31.10.2017, un candidat est venu se présenter pour remplacer M.R, mais il n'y a été donné aucune suite. M.R était tellement déçu qu'il ne désirait plus terminer son délai de préavis et qu'il a commencé à menacer son employeur de se mettre en maladie. Le supérieur de M.R lui a fait remarquer l'accord entre les parties concernant le délai de préavis qu'il devait respecter.
- Selon M.R⁸ : Le 31.10.2017, une vive discussion a éclaté entre lui et son responsable de site, Monsieur MASQUELIER. A l'issue de cette discussion, ce dernier *« a déclaré qu'il pouvait partir sur-le-champ et il l'a invité à rendre ses clefs »*. Il n'a cependant pas obtempéré et a terminé sa journée de travail. Avant de quitter le bureau, il a envoyé un courriel à ses collègues et à d'autres contacts, pour les informer que son employeur avait décidé de mettre fin à son contrat de travail le 31.10.2017. Il a été très choqué de ce qui venait de se passer avec Monsieur MASQUELIER, car il ne pensait pas qu'il terminerait ses quatre années de travail au sein de l'entreprise dans des conditions aussi pénibles. En rentrant chez lui, il a réalisé que Monsieur MASQUELIER lui avait tendu un piège.

Le jeudi 2.11.2017, M.R ne s'est pas présenté à son poste à 7h30. Il n'est plus revenu travaillé depuis lors. A nouveau les parties portent un regard différent sur ce fait :

- Selon la SPRL⁹ : M.R ne s'est plus présenté au travail à partir du 2.11.2017. Il n'a pas justifié valablement ses absences conformément aux procédures stipulées dans les consignes aux travailleurs. Ainsi, il devait commencer son travail à 7h30, mais ce n'est qu'à 9h31 et par courriel qu'il a informé son employeur de son absence avec un certificat médical qui ne contenait aucun sujet et aucune explication¹⁰. De plus, le certificat original n'a jamais été transmis à la SPRL.
- Selon M.R¹¹ :
Ayant réalisé que Monsieur MASQUELIER lui avait tendu un piège le 31.10.2017, il était *« bien décidé à se présenter au travail »* le 2.11.2017, mais il en fut finalement incapable, car *« il était dans un état de stress tel qu'il dut se rendre*

⁷ Conclusions additionnelles SPRL p.3

⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse M.R, p.2

⁹ Conclusions additionnelles SPRL pp.3 et 20

¹⁰ V. copie du certificat médical du 2.11.2017, pièce 10 – dossier SPRL

¹¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.R, p.2

chez son médecin traitant qui lui délivra un certificat d'interruption d'activité pour cause de maladie jusqu'au 24/11/2017 ». Ce certificat médical a été transmis à Monsieur BOSMANS par un courriel envoyé à 9h30¹².

Parallèlement, le 2.11.2017, à 13h01, Monsieur MASQUELIER s'est vu transmettre, au départ de la boîte de messagerie professionnelle de M.R, le courriel suivant envoyé par ce dernier, le 31.10.2017, à 17h58, à des collègues, clients, fournisseurs et amis¹³ :

« (...) Comme beaucoup d'entre vous le savaient déjà, prochainement j'allais quitter mes fonctions de responsable technique (...)

Suite à un différent avec mon responsable, celui-ci a fixé ce mardi 31/10 comme mon dernier jour de présence. C'est un peu rapide pour me laisser le temps de tous vous saluer. Cette adresse email ne sera donc plus valable à la lecture de ce mail.

Après plus de 4 années, il est temps pour moi de clôturer mon expérience enrichissante (de façon bizarre effectivement).

Ce fût un réel plaisir que de travailler avec des personnes telles que vous et de vous côtoyer au quotidien.

Je vous souhaite d'ores et déjà une excellente continuation dans votre vie professionnelle ainsi que votre vie privée (...) ».

Par envoi recommandé du lundi 6.11.2017, la SPRL a mis fin au contrat de travail de M.R avec effet immédiat pour motif grave. La lettre est libellée comme suit¹⁴ :

« (...) L'employé a donné sa démission par sa lettre du 8 septembre 2017. Cette lettre ne mentionne pas de date de début, ni de durée légale du préavis. Seulement la mention suivante : 'pour la durée de mon préavis, j'espère qu'un arrangement entre les deux partis pourra être trouvé.

Nous nous sommes mis d'accord par voie orale de vous laisser partir dès le moment qu'un remplaçant entre en service. Pour l'instant ce n'est malheureusement pas encore le cas.

Jeudi matin 02/11/2017 nous avons constaté que vous n'étiez pas au travail. Le règlement de travail exige que l'absence au travail doit être communiqué par

¹² M.R renvoie au courriel du 2.11.2017 constituant la pièce 3 de son dossier

¹³ Pièce 6 – dossier SPRL

¹⁴ Pièce 7 – dossier SPRL

téléphone au service d'administration du personnel au plus tard 2 heures après le début du travail. Jusque maintenant nous n'avons reçu aucun appel de vous. Cela veut dire qu'il s'agit d'une absence non justifiée.

Jeudi le 02/11/2017 à midi nous avons appris que mardi soir le 31/10/2017 vous avez communiqué aux collègues de l'entreprise voisine (...) que c'était votre dernière journée de travail. Jeudi le 02/11/2017 nous avons aussi appris que mardi le 31/10/2017 à 17h58 vous avez envoyé avec l'adresse e-mail de la firme le mail suivant à plusieurs collègues, fournisseurs, amis et même des clients (ce qui est aussi une faute grave) : (...)

Le fait qu'après l'envoi vous avez effacé tous vos mails prouve qu'il y avait l'intention malhonnête.

En plus vous avez dispersé une information qui n'est pas correcte : ce n'est pas ton responsable qui a fixé mardi 31/10 comme dernier jour de présence, mais vous-même.

Les faits ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle (...) »

M.R a contesté son licenciement pour motif grave.

Les parties ne sont pas parvenues à résoudre le différend.

Par une citation du 5.3.2018, M.R a porté le litige devant le tribunal du travail du Brabant wallon.

Par jugement du 22.11.2019, le tribunal a débouté M.R de l'entièreté de ses demandes.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 19.2.2020, M.R a interjeté appel dudit jugement.

3. Les demandes originales et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

M.R demandait au tribunal de condamner la SPRL :

- à titre principal, au paiement de la somme provisionnelle de 28.976,23 € comprenant le salaire pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017, une indemnité

compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- à titre subsidiaire, au paiement de la somme provisionnelle de 16.129,35 € comprenant le salaire pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- à lui remettre son compte individuel pour l'année 2017 et tous autres documents légaux non encore produits, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à partir du 16^e jour qui suit le prononcé du jugement ;
- aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure ;

3.2. Le jugement du 22.11.2019

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant contradictoirement,

Dit les demandes recevables mais non fondées.

Condamne M.R aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 2.400,00 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 € représentant la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne dont le montant a déjà été payé à l'inscription de la présente procédure.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.R demande à la cour de condamner la SPRL :

- à titre principal, au paiement de la somme provisionnelle de 28.883,47 € comprenant :
 - 485,20 € bruts provisionnels à titre de salaire pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017 ;
 - 16.903,76 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 12 semaines ;
 - 11.494,51 € bruts à titre de d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- à titre subsidiaire, au paiement de la somme provisionnelle de 16.036,59 € comprenant :
 - 485,20 € bruts provisionnels à titre de salaire pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017 ;
 - 4.056,88 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 semaines ;
 - 11.494,51 € bruts à titre de d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- à lui remettre son compte individuel pour l'année 2017, la fiche fiscale 281.10 pour l'année 2017 et tous autres documents légaux non encore produits, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à partir du 16^e jour qui suit « *le prononcé du jugement* » ;
- aux entiers dépens des deux instances liquidés à :
 - 197,72 € (frais de citation et de mise au rôle) ;
 - 20 € (frais de la requête d'appel) ;
 - 2.400 € (indemnité de procédure de 1^{ère} instance) ;
 - 2.400 € (indemnité de procédure d'appel).
- subsidiairement :
 - avant dire droit, l'autoriser à prouver par témoins les faits précis suivants :
 1. Monsieur MASQUELIER était en colère et a dit à M.R de partir de suite, chose que M.R n'a pas faite.
 2. Monsieur MASQUELIER nous a dit, à moi, mais aussi à certains de nos collègues de l'époque, que la situation de [M.R] était difficile mais qu'il ferait le nécessaire afin de le libérer au plus vite de ses obligations vis-à-vis de l'enseigne [SPRL].
 - réserver à statuer sur le surplus.

4.2. La SPRL demande à la cour de :

- à titre principal :
 - déclarer l'appel non fondé ;
 - confirmer le jugement dont appel ;
 - condamner M.R aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire :

- si par impossible le licenciement pour motif grave était déclaré non fondé, dire pour droit que M.R a résilié son contrat de travail de manière irrégulière ;
- en toute hypothèse, condamner M.R aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 19.2.2020, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. Textes et principes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé¹⁵.

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

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.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, 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.

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 reprochée¹⁶.

¹⁵ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

¹⁶ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

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 faute¹⁷.

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 avisé¹⁸.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁹. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978²⁰.

¹⁷ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

¹⁸ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, *juportal.be*, *J.T.T.*, 2006, p. 404

¹⁹ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, *juportal* ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

²⁰ v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, *juportal* ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

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

La cour constate que la SPRL a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, ce qui ne donne lieu du reste à aucune contestation entre les parties.

6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave

6.1.3.1. Le tribunal a débouté M.R de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis pour les motifs suivants :

« (...) Deux motifs de licenciement sont donc retenus par la [SPRL] :

- l'absence au travail de M.R le 2 novembre 2017 ;*
- un manque de loyauté à l'égard de son employeur.*

1° Absence injustifiée

L'article 8 du contrat de travail liant les parties stipule :

(...)

L'article 4 du règlement de travail précise aussi :

(...)

M.R prétend ne pas avoir reçu le règlement de travail.

L'article 11 du contrat de travail dispose cependant :

(...)

*M.R ayant signé son contrat de travail qui comporte l'article 11 précité, ne peut à l'heure actuelle dire qu'il n'a pas reçu une copie du règlement de travail.
M.R était donc bien au fait de ses obligations en cas d'absence au travail.*

Le 2/11/2017, il devait commencer son travail à 7H30.

Or ce n'est qu'à 9H31 et par e-mail qu'il a informé son employeur avec un certificat médical attaché à l'e-mail qui ne contenait aucun sujet, aucune explication.

Par ailleurs, la SPRL dit n'avoir jamais reçu le certificat médical en original comme le prévoit pourtant l'article 4 du règlement de travail.

M.R n'ayant pas respecté le règlement de travail, il y a faute grave, l'article 4 du règlement de travail précisant encore :

« CHAQUE ABSENCE SANS AVERTISSEMENT OU NON COUVERTE PAR UNE ATTESTATION MEDICALE EST CONSIDEREE COMME ABSENCE NON JUSTIFIEE » et une absence injustifiée peut entraîner un licenciement pour motif grave.

2°Manque de loyauté envers l'employeur

Le 31/10/2017, Monsieur ROMNEE Jonathan a adressé à ses collègues et autres contacts l'e-mail suivant :

(...)

Il est évident qu'un tel e-mail rendait la collaboration entre parties immédiatement et définitivement impossible.

L'article 16 de la loi du 3 juillet sur le contrat de travail stipule bien que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Où est le respect de cette obligation dans le chef de M.R ?

Une prétendue incompréhension n'enlève pas le caractère grave des faits reprochés au demandeur.

Aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due au demandeur.

(...) »

6.1.3.2. La cour est d'un tout autre avis.

a) L'absence injustifiée

A ce sujet, la SPRL indique ce qui suit dans sa lettre recommandée du 6.11.2017 :

« Jeudi matin 02/11/2017 nous avons constaté que vous n'étiez pas au travail. Le règlement de travail exige que l'absence au travail doit être communiqué par téléphone au service d'administration du personnel au plus tard 2 heures après le début du travail. Jusque maintenant nous n'avons reçu aucun appel de vous. Cela veut dire qu'il s'agit d'une absence non justifiée. »

Pourtant, la cour constate à cet égard que :

- la lettre ne vise que l'absence d'avertissement et non le fait qu'aucun certificat médical original ne lui aurait été transmis ;
- le 2.11.2017, à 9h30, M.R a transmis par mail à Monsieur BOSMANS, responsable de la SPRL, la copie d'un certificat médical daté du même jour qui constatait une incapacité de travail couvrant la période du 2.11.2017 au 24.11.2017 ;
- ce mail a été réceptionné par Monsieur BOSMANS le 2.11.2017 à 9h31 ;
- tenant compte du fait non contesté que M.R devait en principe commencer son travail à 7h30, cette communication répond à l'exigence inscrite à l'article 8 du contrat de travail « *d'avertir l'employeur immédiatement par téléphone ou tout autre moyen* » et elle satisfait même à l'article 4.1 du règlement de travail de la SPRL produit en pièce 22 de son dossier qui requiert « *d'avertir immédiatement (...) avant son horaire de travail et au plus tard dans les 2 heures* ».

Il s'ensuit qu'aucune faute ne peut être imputée en l'espèce à M.R en ce qui concerne l'avertissement donné à son employeur pour l'absence du 2.11.2017.

Au demeurant, la SPRL ne peut remettre en question la validité de cet avertissement sous prétexte qu'il méconnaîtrait certaines formes prévues par son règlement de travail, *in casu* l'obligation d'avertir par téléphone et non par mail.

En effet, l'article 4.1 de ce règlement est contraire à ce qui a été convenu entre parties à l'article 8 du contrat de travail, en cela que cette dernière disposition autorise expressément le travailleur à avertir son employeur par « *tout autre moyen* » que par téléphone.

De plus, M.R conteste avoir eu connaissance du règlement de travail invoqué par la SPRL et ajoute que la preuve n'est pas rapportée que la version de ce règlement versée aux débats serait celle en vigueur lors de la conclusion du contrat de travail. En l'état, non seulement la SPRL n'apporte pas la preuve de ce que la version du règlement de travail qu'elle produit en pièce 22 de son dossier correspondrait à celle supposée reçue par M.R au vu de l'article 11 du contrat de travail, mais la version du règlement qu'elle dépose reste incertaine au vu de la double anomalie suivante :

- le règlement indique qu'il est fait à Wavre le 10.5.2010 et qu'il entre en vigueur le 25.5.2010, mais se réfère curieusement en son article 17.5 à un arrêté royal du 10.10.2012, donc postérieur à sa signature ;
- la citation faite de l'article 4 du règlement de travail en page 20 des conclusions additionnelles de la SPRL, alors qu'elle se réfère pourtant à sa pièce 22, diffère singulièrement de l'article 4 tel qu'il est repris dans cette même pièce, à commencer par sa subdivision en 4.1 et 4.2.

Quand bien même une faute pourrait être retenue de ce chef, *quod non*, elle ne serait pas grave au vu des circonstances de la cause rappelées ci-avant, *a fortiori* en considération du chapitre 16 du règlement de travail produit par la SPRL qui n'appréhende comme faute

grave justifiant un licenciement avec effet immédiat sans préavis, ni indemnité que des absences « *non justifiées répétitives malgré avertissement* ».

b) L'envoi du courriel du 31.10.2017

L'envoi du courriel litigieux en date du 31.10.2017 et son contenu ne sont pas contestés. M.R y annonce que le mardi 31.10.2017 est son dernier jour de travail au service de la SPRL.

Ce que dénonce à titre de motif grave la SPRL dans sa lettre recommandée du 6.11.2017, c'est cet envoi d'une « *information qui n'est pas correcte* », « *avec l'adresse e-mail de la firme* », « *à plusieurs collègues, fournisseurs, amis et même des clients* », avec une « *intention malhonnête* »

A l'estime de la cour, le simple fait pour M.R de faire part « *à plusieurs collègues, fournisseurs, amis et même des clients* », « *avec l'adresse e-mail de la firme* », qu'il preste son dernier jour n'est pas fautif.

La circonstance que cette information se soit révélée incorrecte traduit tout au plus une négligence fautive, mais sans réelle gravité.

Quant à l'« *intention malhonnête* », elle n'est tout simplement pas établie et ne peut être déduite à suffisance de droit du fait que M.R aurait effacé tous ses mails après l'envoi.

Pas plus que le précédent, ce fait ne pouvait donc justifier la rupture du contrat pour motif grave.

Surabondamment, la cour juge que le courriel litigieux a été obtenu illégalement par la SPRL, en violation de l'article 124 de la loi du 13.6.2005 relative aux communications électroniques, et qu'il ne peut servir de preuve du fait allégué à titre de motif grave.

En effet, l'article 124 de la loi du 13.6.2005 dispose que²¹ :

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

- 1°. *prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement;*
- 2°. *identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu;*

²¹ C'est la cour qui souligne

- 3°. *sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une autre personne;*
- 4°. *modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non. »*

L'interdiction est ainsi faite pour quiconque d'accéder à un courrier électronique qui ne lui est pas destiné, sauf autorisation de la personne directement ou indirectement concernée, et cette interdiction « *s'applique, en règle, à toute communication, qu'elle soit à caractère privé ou même professionnel, dès lors que l'article vise expressément les informations de toute nature transmises par voie électronique* »²².

Le non-respect de cette interdiction est sanctionné pénalement par l'article 145 de la loi du 13.6.2005.

La connaissance et l'usage du contenu d'un mail ne vont pas sans la connaissance et l'usage de l'existence de ce mail, en telle manière que l'article 124, 1° et 4°, de la loi du 13.6.2005 vise à la fois les éléments externes du mail et son contenu²³.

Il n'est pas contesté en la cause que, à une date indéterminée entre le 31.10.2017 et le 2.11.2017 à 13h01, sans solliciter la moindre autorisation préalable, la SPRL a accédé à la boîte de messagerie professionnelle mise à la disposition de M.R et y a retiré le courriel litigieux.

L'obtention d'une autorisation préalable est essentielle. Dans un cas comparable à celui de l'espèce, la cour de cassation a ainsi déjà pu juger que²⁴ :

« (...) Pour dire établi le motif grave de rupture du contrat de travail liant les parties qu'invoquait la défenderesse, l'arrêt se fonde sur des courriels échangés entre le demandeur et un sieur F., dont il relève qu'ils "ont été adressés et reçus à partir de matériel appartenant à [la défenderesse], mis à la disposition [du demandeur] et destiné à un usage professionnel", que "[leur] contenu [...] est purement professionnel" et "qu'ils ne contiennent pas d'information de nature privée". En considérant qu' "il est sans intérêt de savoir si [...] [le demandeur] a ou non donné son accord pour que [la défenderesse] accède à ses courriels" dès lors que, "s'agissant de courriels sans rapport avec [sa] vie privée, la prise de connaissance de [ceux-ci] ne peut enfreindre [...] l'article 124 de la loi du 13 juin 2005", l'arrêt viole cette disposition légale (...) »

²² V. conclusions de l'avocat général GENICOT avant Cass., 3^e ch., 20.5.2019, R.G n°S.17.0089.F, juportal

²³ Cass., 1^{ère} ch., 1.10.2009, R.G n°C.08.0064.N, juportal

²⁴ Cass., 3^e ch., 20.5.2019, R.G n°S.17.0089.F, juportal

En réalité, non seulement la SPRL n’a pas obtenu l’accord de M.R et a ainsi agi en violation de l’article 124 de la loi du 13.6.2005 pour accéder à sa boîte de messagerie électronique, mais elle a à nouveau enfreint cette disposition en faisant usage de l’information recueillie pour soutenir sa décision de licenciement pour motif grave.

La SPRL se prévaut néanmoins de la dérogation à l’article 124 apportée par l’article 125, §1^{er}, de la loi du 13.6.2005, selon laquelle l’article 124 ne s’applique pas « *lorsque la loi permet ou impose l’accomplissement des actes visés* ». Elle paraît considérer à cet endroit que la convention collective de travail n°81 du 26.4.2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l’égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau²⁵ permettrait pareille dérogation.

Tel n’est cependant pas le cas, vu que la CCT n°81 « *a vocation à réguler le contrôle que l’employeur peut faire des données de communication (adresse e-mail de l’expéditeur ou du destinataire, heure d’envoi et de réception, adresse IP, moment ou durée de la visite...)* », mais « *ne concerne pas la question du contenu des courriers électroniques, que l’employeur souhaite en prendre connaissance de façon organisée ou en vertu d’une découverte fortuite* »²⁶. En fin de compte et très concrètement, le contrôle par l’employeur de la messagerie électronique professionnelle d’un travailleur « *doit en principe intervenir non seulement en conformité avec la CCT 81 en ce qui concerne les métadonnées correspondantes, mais également en conformité avec la loi précitée du 13 juin 2005 en ce qui concerne le contenu des messages qui s’y trouvent* »²⁷.

L’initiative de la SPRL ne se trouve pas non plus légitimée par la circonstance qu’elle aurait d’abord appris de certaines personnes contactées par M.R qu’il était venu « *dire au revoir* » le 31.10.2017²⁸, d’autant que l’unique attestation déposée en ce sens en pièce 11.a. du dossier de la SPRL n’évoque pas l’existence du mail litigieux.

Outre que les dispositions du règlement de travail doivent s’accorder avec le prescrit de l’article 124 de la loi du 13.6.2005, c’est aussi de façon peu heureuse que la SPRL se targue d’avoir pris connaissance du contenu du mail du 31.10.2017 « *en application des dispositions du règlement de travail* »²⁹. Il est vrai que l’article 8.4 dudit règlement produit en pièce 22 de son dossier prévoit, en cas d’absence pour maladie de longue durée, que « *l’administrateur*

²⁵ Rendue obligatoire par un arrêté royal du 12.6.2002 (M.B. du 29.6.2002, 1^{ère} éd.)

²⁶ CT Liège, ch. 3 A, 2.8.2022, R.G. n° 2021/AL/561, *J.T.T.*, 2023, p.34, qui cite P. JOASSART et S. VAN GOETHEM, « La protection de la vie privée des travailleurs à l’égard du contrôle des données de communication électronique en réseau », in *Technologies, Surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthemis, 2021; pp. 120-122

²⁷ Nicolas ROLAND, « La CCT n° 81 et le contrôle des données de communication électroniques en réseau : que reste-t-il de nos 20 ans ? », *Or.*, 2022/10, pp. 3-4, n°5

²⁸ V. conclusions additionnelles SPRL p.16

²⁹ V. conclusions additionnelles SPRL p.16

réseau transférera les messages entrants du travailleur absent vers une adresse e-mail désignée à cet effet, et ce, jusqu'à ce que le travailleur reprenne le travail » et que tous « les messages entrants seront ainsi lus et traités par un collègue ou un responsable », à l'exception des « messages portant la mention "privé" dans l'objet du message ». La SPRL semble toutefois perdre de vue que le courriel litigieux n'était pas un message entrant, mais un message sortant auquel même son propre règlement de travail ne lui donnait pas accès dans les circonstances de la cause.

Enfin, c'est en vain que la SPRL soutient que, en tout état de cause, la preuve obtenue par elle doit être admise sur la base de la jurisprudence Antigone³⁰.

L'article 6, CEDH, ne régleme pas l'admissibilité d'une preuve en tant que telle, cette matière relevant au premier chef du droit interne. Néanmoins l'utilisation d'une preuve irrégulièrement obtenue peut, dans certaines circonstances, donner lieu à une violation du droit à un procès équitable garanti par l'article 6.1, CEDH³¹.

Les articles 6 et 8, CEDH, ne comportent pas de règles concernant l'admissibilité d'une preuve dans une affaire et l'utilisation d'une preuve obtenue en méconnaissance de l'article 8 précité ne conduit pas nécessairement à une violation du droit à un procès équitable garanti par l'article 6.1. *« Il s'ensuit que la circonstance qu'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition légale visant à garantir le droit au respect de la vie privée n'est pas automatiquement nulle ne viole pas en soi le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme »*³².

L'article 22, Const., qui garantit également le droit au respect de la vie privée, ne comporte pas plus que l'article 8, CEDH, une règle explicite relative à l'admissibilité de la preuve obtenue en méconnaissance du droit garanti dans celle-ci et *« n'exige pas en soi qu'une preuve obtenue en méconnaissance du droit qu'il garantit doive être considérée comme nulle en toutes circonstances »*³³.

Dans le prolongement de ces principes, la cour considère ainsi que, sauf si la loi en décide autrement, la preuve recueillie de manière irrégulière en matière civile ne peut être écartée que dans l'éventualité où l'irrégularité commise affecte la fiabilité de cette preuve ou si elle mettrait en péril le droit au procès équitable³⁴. A côté de ces deux critères généraux, pour décider de l'admissibilité de la preuve irrégulière, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause, parmi lesquelles la manière dont la preuve a été obtenue, les

³⁰ Conclusions additionnelles SPRL, pp. 17-19

³¹ C. const., 22.12.2010, n° 158/2010, B.6.1 et B.6.2, www.const-court.be

³² C. const., 22.12.2010, n° 158/2010, B.6.3. et B.6.4., www.const-court.be

³³ C. const., 22.12.2010, n° 158/2010, B.7 et B.8, www.const-court.be

³⁴ V. en ce sens : Cass., 1^{ère} ch., 16.12.2021, R.G. n°C.18.0314.N, juportal ; Cass., 3^e ch., 14.6.2021, R.G. n°C.20.0418.N., juportal ; Dominique MOUGENOT, « Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile », *J. T.*, 2021, pp. 539-540, n°s 5 et 7

circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise, la gravité de l'irrégularité et la mesure dans laquelle elle a violé le droit de la partie adverse, le besoin de preuve de la partie auteur de l'irrégularité et l'attitude de la partie adverse³⁵.

Dans la présente cause, la cour juge que la loi exclut formellement que la SPRL puisse se servir du courriel litigieux irrégulièrement obtenu aux fins de prouver la réalité du motif grave invoqué dans sa lettre recommandée du 6.11.2017, dès lors que l'article 124 fait interdiction à quiconque, sauf autorisation donnée par les personnes directement ou indirectement concernées, de faire « un usage quelconque de l'information (...) ou des données obtenues intentionnellement ou non »³⁶.

c) Conclusion quant à la régularité du licenciement pour motif grave

Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2 et eu égard aux développements qui précèdent, la cour juge donc que c'est à tort que la SPRL a pris la décision du licenciement pour motif grave.

d) A titre subsidiaire, demande reconventionnelle de constater le congé irrégulier donné par M.R le 31.10.2017.

A titre subsidiaire, la SPRL invite reconventionnellement la cour à constater qu'il y a eu un congé irrégulier par M.R le 31.10.2017, celui-ci ayant, de manière certaine, voulu mettre fin au contrat de travail au 31.10.2017³⁷. A cet endroit, la SPRL se réfère essentiellement au courriel de M.R du 31.10.2017. Elle rappelle que la démission est valable indépendamment du respect de certaines formalités et qu'il est seulement requis que l'expression de la volonté se fasse de manière telle que la partie qui reçoit la démission puisse en prendre note.

Conformément à l'article 32, 3°, de la loi du 3.7.1978, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats de travail prennent notamment fin « *par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture* ».

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste à l'autre partie cette volonté de mettre fin au contrat³⁸. Par le congé, l'auteur pose ainsi un acte juridique unilatéral qui doit manifester de manière définitive, irrévocable et non équivoque sa volonté de rompre³⁹. Aucun doute ne doit subsister quant à sa volonté de donner congé⁴⁰.

³⁵ *Ibidem*

³⁶ C'est la cour qui souligne

³⁷ Conclusions additionnelles SPRL, pp. 22-26

³⁸ v. en ce sens : Cass., 6.1.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, *Pas.*, 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, *Pas.*, 1981, I, p.1040

³⁹ v. en ce sens : CT Liège, 18.10.1999, *Chron .D.S.*, 2000, p.286

Aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité du congé⁴¹. Il peut non seulement être explicite, mais aussi implicite ou tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail⁴². Il peut ainsi parfaitement résulter de modifications apportées unilatéralement au contrat, de manquements de l'une ou l'autre partie à ses obligations, voire d'une simple déclaration verbale.

Il n'en demeure pas moins que la résiliation d'un contrat par la volonté unilatérale d'une partie est un acte juridique unilatéral réceptice qui produit ses effets de plein droit et d'une manière irrévocable dès l'instant où il a été adressé à l'autre partie et que celle-ci l'a reçu ou pouvait en prendre connaissance⁴³. La validité du congé n'est pas subordonnée à l'acceptation de son destinataire et ce dernier peut se prévaloir des effets du congé dès sa manifestation à son égard⁴⁴. Dans le même ordre d'idée, le congé ne pourra être opposé par son auteur à l'autre partie qu'au moment où celle-ci aura été mise à même de prendre connaissance du congé qui lui a été notifié⁴⁵.

Force est de constater en l'espèce que le courriel litigieux du 31.10.2017 n'était pas adressé à la SPRL et ne manifeste donc aucun congé dans le chef de M.R.

La demande reconventionnelle est partant non fondée.

e) Conclusion quant à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

C'est à tort que, à titre principal, M.R réclame une indemnité complète de 3 mois et 12 semaines.

En effet, il est acquis que M.R a donné sa démission le 8.9.2017, que la notification du préavis était irrégulière et qu'il a continué à travailler au-delà du 8.9.2017.

Cependant, un ensemble d'éléments convergents permettent à la cour de retenir à suffisance de droit que les parties se sont accordées sur la durée d'un préavis :

- dans sa lettre de démission du 8.9.2017, M.R appelait de ses vœux un arrangement entre parties sur la durée de son préavis ;
- la SPRL a toujours soutenu qu'un tel accord était intervenu oralement ;

⁴⁰ CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n°2017/AB/107

⁴¹ v. Cass., 12.10.1998, *Chron. D.S.*, 1999, p.540

⁴² v. CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, qui cite Cass, 16.6.1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349

⁴³ v. P. VAN OMMESLAGHE, « Examen de jurisprudence. Les obligations (1974-1982) », *R.C.J.B.*, 1988, n°147, p. 37

⁴⁴ V. notamment en ce sens : CT Liège, div. Liège, 3^e ch., 13.1.2021, *J.T.T.*, 2021, p.380

⁴⁵ v. en ce sens : Cass., 14.1.1991, *J.T.T.*, 1991, p.154 ; CT Liège, 18.10.1999, *Chron.D.S.*, 2000, p.286

- de son côté, M.R ne s'est jamais manifesté pour s'inquiéter d'une absence quelconque d'accord ;
- dans un courriel interne du 15.9.2017, *in tempore non suspecto*, Monsieur BOSMANS a fait savoir à Monsieur MASQUELIER que le préavis légal de M.R commençait le 18.9.2017 et s'achevait le 13.12.2017⁴⁶ ;
- le 31.10.2017, à 17h03, via une plateforme intranet de l'entreprise, M.R a introduit une demande de jours de récupération pour les 27 et 28.11.2017 et aussitôt après une demande de jours de congé pour la période allant précisément du 29.11.2017 au 13.12.2017⁴⁷ ;
- toujours le 31.10.2017, à 17h11, M.R a pris soin de prévenir par courriel Monsieur BOSMANS et Monsieur MASQUELIER de sa demande en ces termes : « *J'ai introduit mes derniers jours de congé et de récup aux dates ultimes de mon préavis* » ;
- les termes du courriel de départ adressé par M.R le 31.10.2017, à 17h58, à des collègues, clients, fournisseurs et amis indiquent que M.R se savait sur le départ, mais que celui-ci est intervenu plus tôt que prévu⁴⁸.

La circonstance que les parties se soient en outre mises d'accord sur le fait que M.R pourrait partir plus tôt, dès le moment où un remplaçant entrerait en service, n'est pas incompatible avec la constatation qui précède.

A titre subsidiaire, M.R poursuit la condamnation de la SPRL au paiement d'une somme brute de 4.056,88 € correspondant au préavis restant à courir du lundi 6.11.2017 au mercredi 13.12.2017.

Dans ses conclusions, la SPRL conteste ce montant qu'elle estime exagéré compte tenu d'un salaire mensuel brut de 2.426,40 €. Elle ne propose aucun calcul alternatif.

A l'audience, les parties ont débattu du montant ainsi réclamé par M.R et ont pu finalement convenir d'une indemnité de préavis brute due (à titre subsidiaire) de **3.786,44 €** calculée comme suit :

Rémunération annuelle de référence (sur la base d'une rémunération mensuelle de 2.426,40 €)			35.159,69 €
Rémunération hebdomadaire de référence	35.159,69 €	: 52	676,15 €
Rémunération journalière de référence	676,15 €	: 5	135,23 €

⁴⁶ Pièce 16 – dossier SPRL

⁴⁷ Pièce 17 – dossier SPRL

⁴⁸ Pièce 6 – dossier SPRL

Préavis restant à courir de 5 semaines et 3 jours (du 6.11.2017 au 13.12.2017) :	
• 5 sem. (676,15 € x 5)	3.380,75 €
• 3 jours (135,23 € x 3)	405,69 €
Indemnité de préavis due	3.786,44 €

La SPRL sera par conséquent condamnée au paiement d'un montant brut de 3.786,44 € à titre d'indemnité de préavis.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire de l'article 8 livre 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. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque⁴⁹ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable⁵⁰ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

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

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- 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.

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.* »

⁴⁹ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

⁵⁰ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

6.2.2. Application

6.2.2.1. M.R réclame la condamnation de la SPRL au paiement d'un montant provisionnel de 11.494,51 € bruts à titre de d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, en faisant valoir que⁵¹ :

- les motifs de licenciement invoqués par la SPRL ne sont pas établis (pas d'absence injustifiée) et ne sont pas légaux ;
- la SPRL n'établit pas l'existence d'un motif raisonnable de licenciement, ni avoir agi en employeur normalement prudent et diligent ;
- le licenciement, tel qu'intervenu, révèle la mauvaise foi de la SPRL qui s'est prévalu de motifs qu'elle savait fallacieux pour se séparer de lui à moindre coût et en ayant eu recours à des procédés illégaux (l'accès non autorisé à sa messagerie).

La SPRL objecte que⁵² :

- même si la cour ne devait pas reconnaître le licenciement pour faute grave, il ne peut être question d'un licenciement déraisonnable, puisque c'est M.R qui a, en premier lieu, désiré mettre fin à son contrat de travail par courrier du 8.9.2017 ;
- de plus, M.R ne démontrait aucune attitude motivée à travailler ;
- à titre subsidiaire, il convient de limiter l'indemnité à maximum 3 semaines.

6.2.2.2. A la lecture de la lettre recommandée du 6.11.2017, la cour a déjà pu constater que la SPRL avançait deux motifs pour fonder le licenciement de M.R :

- une absence injustifiée le 2.11.2017 ;
- l'envoi d'un courriel de départ le 31.10.2017.

La SPRL ne démontre pas que sa décision reposait aussi sur d'autres motifs non recensés dans la lettre du 6.11.2017 et en particulier le prétendu manque de motivation au travail de M.R.

Il n'est pas contesté que M.R a été absent le 2.11.2017 et il n'est pas douteux que cette absence ait justifié la décision de licencier. Cependant, comme cela a été relevé *supra* au point 6.1.3, il ne peut être question en l'occurrence d'une absence injustifiée, de telle manière que la réalité du motif n'est pas établie.

Il n'en va pas de même du second motif reposant sur l'envoi du courriel du 31.10.2017. Cet envoi est avéré. Il n'est pas contestable qu'avec ce courriel, M.R a propagé auprès de collègues, clients et fournisseurs l'information inexacte d'une rupture du contrat en date du 31.10.2017 à l'initiative de la SPRL. La réalité du motif est établie, il est en rapport avec la

⁵¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.R, pp. 18-19

⁵² Conclusions additionnelles SPRL, p.27

conduite de M.R et constitue à ce titre un motif autorisé. La décision de licencier est aussi clairement en lien causal avec ce motif.

Sur le fondement de ce seul motif et eu égard tout particulièrement au fait que le courriel litigieux a été obtenu illégalement par la SPRL, en violation de l'article 124 de la loi du 13.6.2005 et de son propre règlement de travail, la cour juge toutefois que le licenciement de M.R en date du 6.11.2017 était manifestement déraisonnable.

M.R est ainsi fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la CCT n°109.

M.R chiffre sa prétention à un montant brut de 11.494,51 € correspondant à 17 semaines de rémunération.

La SPRL ne conteste pas le calcul de l'indemnité, mais demande à titre subsidiaire à la cour de n'octroyer à M.R qu'une indemnité correspondant à 3 semaines de rémunération.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue plus raisonnablement l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 10 semaines, montant correspondant à la somme brute de 6.761,50 € (soit 676,15 € x 10 semaines). Elle a égard tout particulièrement au fait que M.R avait lui-même démissionné le 8.9.2017 et prestait son préavis au moment du licenciement.

L'appel de ce chef est en grande partie fondé.

6.3. Quant à la rémunération pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017

M.B poursuit la condamnation de la SPRL au paiement d'une somme brute provisionnelle de 485,20€ (soit $[2.426 \text{ €} : 30] \times 6$) à titre de rémunération due pour la période du 1.11.2017 au 6.11.2017. Il le justifie par la circonstance qu'il n'était pas en absence injustifiée et qu'il doit ainsi être rémunéré pour toute cette période⁵³.

La SPRL soutient l'inverse et ainsi conclut au non-fondement de la demande⁵⁴.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, la demande de M.R est fondée, mais uniquement pour la rémunération de 4 jours, à savoir le jour férié du 1.11.2017 et les journées des jeudi 2, vendredi 3 et lundi 6.11.2017 qui donnent lieu au salaire garanti.

La SPRL sera par conséquent condamnée au paiement d'un montant brut de 447,95 € à titre d'arriérés de rémunération (soit $[2.426,40 \times 3/13] : 5 \times 4$).

⁵³ Conclusions additionnelles et de synthèse M.R, p.19

⁵⁴ Conclusions additionnelles SPRL, p.28

6.4. Quant aux documents sociaux et à l’astreinte

M.R demande la condamnation de la SPRL à lui remettre son compte individuel pour l'année 2017, la fiche fiscale 281.10 pour l'année 2017 et tous autres documents légaux non encore produits, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à partir du 16^e jour qui suit « *le prononcé du jugement* ».

La SPRL ne conteste pas cette demande, sauf en ce qu'elle est assortie d'une astreinte.

Au vu de ce qui a été décidé ci-avant, la demande de M.R est fondée, sous la seule réserve de l'astreinte qui n'est en rien justifiée.

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et en grande partie fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, met à néant le jugement *a quo*, sauf en ce qu'il déclare les demandes recevables et, statuant à nouveau :

- condamne la S.P.R.L. « Carro Wavre » à payer à Monsieur J R :
 - o le montant brut de 3.786,44 € à titre d'indemnité de préavis ;
 - o le montant brut de 6.761,50 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - o le montant brut de 447,95 € à titre d'arriérés de rémunération ;
- condamne la S.P.R.L. « Carro Wavre » à délivrer à Monsieur J R son compte individuel pour l'année 2017, la fiche fiscale 281.10 pour l'année 2017 et tous autres documents sociaux non encore délivrés ;

Déboute Monsieur J R du surplus de son appel ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.P.R.L. « Carro Wavre » au paiement des dépens de Monsieur J R liquidés à :

- 197,72 €, à titre de frais de citation ;
- 2.400 €, à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
- 2.400 € rehaussés à 3.000 € (montant de base indexé au 1.11.2022), à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
- 20 €, à titre de contribution de première instance au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- 20 €, à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

Ch. A, conseiller,
G. M, conseiller social au titre d'employeur,
R. P, conseiller social suppléant,
Assistés de G. O, greffier

G. O,

R. P,

G. M,

Ch. A,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 19 juin 2023, où étaient présents :

Ch. A, conseiller,

G. O, greffier

G. O,

Ch. A,