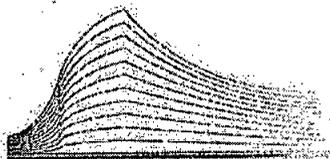


Copie  
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire <b>2016 / 1026</b>
Date du prononcé <b>12 avril 2016</b>
Numéro du rôle <b>2014/AB/254</b>

**Expédition**

Délivrée à
le
€
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

### Arrêt

COVER 01-00000423036-0001-0026-02-01-1



**Contrat de travail**

**Rupture pour faute grave – Indemnité compensatoire de préavis**

(articles 35 et 82 de la loi du 3 juillet 1978)

**Congé de paternité - Indemnité de protection**

( article 30 par.4 de la loi du 3 juillet 1978)

**Arrêt contradictoire et définitif à l'égard :**

- de Monsieur Vincent GEIREGAT
- de la société anonyme IN ADVANCE

Monsieur Vincent G est représenté par son conseil Maître Antoine VANDEN ABEELE  
La société IN ADVANCE est représentée par son conseil Maître Roland FORESTINI  
La cause est plaidée en français.  
La cause est prise en délibéré.  
Un arrêt est rendu à l'audience publique du 12 avril 2016

**En cause de**

**La société anonyme IN ADVANCE**, en abrégé I.A., inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0450.538.571, dont le siège social est établi à 1130 BRUXELLES, rue de la Grenouillette, n° 2 E.

**Partie appelante**, intimée sur incident, désignée dans cet arrêt par l'abréviation I.A.,

Représentée par son conseil Maître DELCROIX Marie avocate se substituant à Maître Roland FORESTINI, avocat dont le cabinet est établi à 1050 BRUXELLES, avenue Adolphe Buyl, n° 173.

**Contre :**

**Monsieur Vincent G**

**Partie Intimée**, appelante sur incident, désignée dans cet arrêt par ses initiales V.G.

Représenté par son conseil Maître DEPAEPE Laurence avocate se substituant à Maître Antoine VANDEN ABEELE, avocat dont le cabinet est établi à 1170 BRUXELLES, chaussée de La Hulpe, n° 166.



La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, dont les articles ont été respectés,
- le Code judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, principalement en ses articles 30,35 et 82.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, déposée le 14 mars 2014 au greffe de la Cour du travail de Bruxelles.
- de la copie conforme du jugement rendu contradictoirement le 20 décembre 2013 par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 12/11871/A).

La cause a été plaidée, puis la cause a été prise en délibéré à l'audience publique du 27 janvier 2016, après que les débats furent clôturés.

En raison des moyens et des arguments soumis à la Cour, cet arrêt est ordonné selon l'ordonnancement suivant qui est adapté à celui des conclusions des parties :

- I. La procédure en première Instance et le jugement dont appel
- II. La procédure devant la Cour
- III. La recevabilité des appels principal et incident
- IV. Exposé des faits de la cause
  - IV.1. Exposé chronologique
  - IV.2. Observations
- V. Exposé succinct du litige en droit
- VI. Examen du fondement de l'appel principal et de l'appel incident
  - VI.1. Le licenciement pour motif grave
    - VI.1.1. Les conditions de fond et de forme
    - VI.1.2. application
  - VI.2. La durée et le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis
    - VI.2.1. La durée du préavis :
      - o a) en droit
      - o b) application
    - VI.2.2. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis :
      - o a) en droit
      - o b) application
  - VI.3. L'indemnité de protection
    - o a) en droit
    - o b) application
  - VI.4. L'indemnité pour licenciement abusif



VI.5. La prime de fin d'année et les éco-chèques.

VII. Dispositif

**I. La procédure en première instance et le jugement dont appel**

Le 18 septembre 2012, Monsieur V.G. a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles, pour que la société I.A. soit condamnée au paiement des sommes suivantes :

- Une indemnité compensatoire de préavis de 90.001,26 € bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité.
- Une somme de 2.320,64 € bruts au titre du prorata de la prime de fin d'année 2012, à majorer aussi des intérêts.
- Une somme de 18.000,25 € bruts au titre de prime de protection de paternité à majorer des intérêts.
- Une somme de 25.000,00 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.
- Le montant des frais et dépens, en compris l'indemnité de procédure.
- Les documents sociaux et fiscaux en correspondance avec les montants demandés (...).

Les montants initialement réclamés ont été majorés par une demande de 250,00 € nets au titre d'éco-chèques.

Par son jugement du 20 décembre 2013, qui est exécutoire par provision, la première chambre du Tribunal du travail de Bruxelles jugea notamment que :

**Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

La société I.A. doit la somme de 90.001,26 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 15 mois de rémunération.

**Quant à La prime de fin d'année et aux éco-chèques**

La société I.A. doit la somme de 1.933,87 € brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis pour l'année 2012, et 250,00 € net à titre d'éco-chèques.

**Quant aux documents sociaux et fiscaux**

La société I.A. doit les délivrer sous peine d'une astreinte de dix euros par jour, ces documents devant être conformes aux droits sociaux reconnus au travailleur conformément au dispositif.

**Quant aux dépens**

La société I.A. fut condamnée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 5.500,00 €.



## **II. La procédure devant la cour**

Par sa requête déposée le 14 mars 2014, la partie appelante I.A. Interjeta appel du jugement signifié le 17 février 2014.

Par ses conclusions principales, la partie intimée V.G. Interjette incidemment appel, en cela qu'il fait grief au Tribunal de n'avoir pas condamné la société I.A. au paiement de l'indemnité de protection de paternité et à celle pour licenciement abusif.

La cause fut inscrite au rôle de la Cour sous le numéro 2014/AB/254.

La cause ayant été mise en état, et les conclusions et dossiers inventoriés des parties en litige ayant été régulièrement reçus<sup>1</sup>, les parties furent entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 27 janvier 2016.

Après la clôture des débats, la Cour a pris la cause en délibéré.

## **III. La recevabilité des appels, principal et incident**

L'appel principal de la société I.A. est recevable, puisque la requête d'appel satisfait aux conditions de délai et de formes précisées par les articles 1050, 1051, 1056 et 1057 du Code judiciaire.

Par ses conclusions de synthèse d'appel et vu l'article 1054 du Code judiciaire, la partie intimée a valablement formé un appel incident.

## **IV. Exposé des faits de la cause**

Le Tribunal du travail de Bruxelles a précisé dans les motifs de son jugement, les faits de la cause.

<sup>1</sup> Hormis la nouvelle pièce 27 (étant une attestation) du dossier de l'employeur. La partie V.G. demande l'écartement de cette pièce en raison de la tardiveté de son dépôt, et vu la méconnaissance de l'article 961/2 du Code judiciaire puisque l'attestation de Monsieur J.D. n'est pas manuscrite. Cette pièce est écartée.



La Cour se réfère pour autant que de besoin à cet exposé, tout en mettant en évidence les faits suivants sur la base des conclusions de synthèse d'appel, des dossiers des parties et de son instruction.

#### **IV.1. Exposé chronologique**

Pour la facilité de la présentation, cet exposé se présente sous un ordonnancement chronologique :

##### **Le 7 avril 1998**

- La société I.A., active dans le secteur de la construction, engagea en qualité d'employé Monsieur V.G.. Celui-ci est un ingénieur industriel.
- Les fonctions qui lui furent confiées étaient celles d'un conducteur de chantier, travaillant directement sous les ordres de l'administrateur délégué Monsieur D.B.
- Le contrat de travail est déposé par les parties. Il précise en son article 4 la durée hebdomadaire de travail (soit 40H00). Le règlement de travail précise le droit à 12 jours de repos compensatoires.

##### **Au cours de l'année 2007**

- La fonction de gestionnaire de chantier fut confiée à Monsieur V.G., ce qui implique dans son chef une responsabilité globale du chantier<sup>2</sup>.
- Les parties en litige s'opposent sur la qualité des prestations de V.G. en cette qualité de gestionnaire, l'employeur reprochant notamment à celui-ci des manquements pour un chantier de rénovation de 40 maisons à Anderlecht, l'irrespect des délais impartis pour la réalisation des chantiers, à savoir la méconnaissance des plannings qu'il se fixait pourtant lui-même. Plusieurs chantiers sont pris en exemple par l'employeur.<sup>3</sup>
- L'employeur fait le reproche de l'absence de prise en compte par V.G. des remarques qui lui furent adressées, celui-ci considérant n'avoir jamais reçu aucune remarque sur la tenue de ses plannings ou sur ses compétences<sup>4</sup>.

##### **Au cours de l'année 2011**

<sup>2</sup> Pièce 6 du dossier de la société I.A.

<sup>3</sup> Page 6 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A. et les pièces 7, 7 bis, 7ter, 18, 19 et 20 de son dossier.

<sup>4</sup> Voir la page 14 des conclusions additionnelles de la partie V.G



- Une nouvelle difficulté émaille les relations entre les parties : ensuite de l'installation officielle et régulière d'un système de géolocalisation<sup>5</sup> notamment sur le véhicule utilisé professionnellement par Monsieur V.G.. La société I.A. constata que celui-ci ne respectait pas les horaires s'imposant contractuellement.
- L'employeur ne peut accepter l'explication donnée par Monsieur V.G. répliquant travailler à son domicile, alors que la convention collective n°85 du 9 novembre 2005 exige au préalable un avenant au contrat de travail, ce qui ne fut jamais convenu.
- Une autre difficulté est notée quant à la réalité ou l'inexistence d'heures supplémentaires prestées par V.G.
- Enfin, l'employeur estima qu'une rupture pour motif grave était justifiée vu la transgression par Monsieur V.G. de l'obligation d'établir un bon de commande préalable, lorsqu'en sa qualité de gestionnaire V.G. faisant appel à des sous-traitants. Cette obligation trouve un de ses justificatifs essentiels dans la loi du 27 juin 1999, soit la loi révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cette obligation fit l'objet de courriels, de notes de services internes et de rapports de réunions<sup>6</sup>, en sorte que V.G. était, comme ses collègues, informé de ses devoirs.
- Selon l'employeur V.G. serait - à titre d'exemples<sup>7</sup>- le responsable des manquements à ses obligations ayant eu pour conséquence :
  - des pénalités de retard pour avoir méconnu les plannings<sup>8</sup>,
  - d'une sur-facturation de 14.582,13 € pour un chantier désigné "chantier Lemonnier"<sup>9</sup>
  - d'une amende de 6.263,05 € infligée par l'O.N.S.S. pour un autre chantier désigné "chantier Rodenbach", sur lequel V.G. ne vérifia pas la qualité des travailleurs présents sur le chantier, et dans le cadre duquel il transgressa l'obligation d'établir un contrat préalable pour les sous-traitants<sup>10</sup>.

**Pour l'année 2012**

- **Le 11 mai 2012.** La société I.A. prit les mesures de sauvegarde pour corriger le préjudice professionnel consécutif aux carences reprochées à V.G.. Celui ne fut pas licencié, mais il fut prévenu le 11 mai 2012 qu'il deviendrait gestionnaire adjoint à partir du 14 mai 2012.

<sup>5</sup> Pièces 3 et 4 du dossier de la société I.A.

<sup>6</sup> Pièces 8 à 13 du dossier de l'employeur.

<sup>7</sup> Page 9 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>8</sup> Pages 6 et 29 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>9</sup> Page 9 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>10</sup> Pages 26 à 30 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.



- **A partir du 14 mai 2012.** Monsieur V.G. fit parvenir un certificat d'incapacité de travail pour la période du 14 mai au 18 mai 2012. Un second certificat fut remis pour la période du 19 mai au 25 mai 2012. Une prolongation de l'incapacité sera encore attestée par un médecin pour la période du 26 mai au 10 juin 2012.
- Une controverse oppose la société I.A. à V.G. sur les circonstances éventuellement justificatives de la décision de l'employeur d'attribuer à son travailleur la fonction de gestionnaire adjoint, et non plus de gestionnaire.
- Dans le cadre des échanges épistolaires entre les parties, Monsieur V.G. adressa plusieurs courriers.
- **Le 16 mai 2012.** Monsieur V.G. refusa la rétrogradation et ne donna pas sa démission<sup>11</sup>. Le même jour l'employeur répondit en annonçant possible une redéfinition de la fonction, tout en précisant des reproches pour manquements professionnels<sup>12</sup>. Il s'agirait des premiers reproches formulés selon le travailleur.
- **Le 21 mai 2012,** l'employeur étant averti de la prolongation de l'incapacité de travail demanda<sup>13</sup> par l'envoi d'un sms et encore par deux plis postaux ( pli simple et pli recommandé), la remise de la voiture de société, du téléphone portable mis à disposition et des clés d'accès au bureau, ce que refusa Monsieur V.G.
- **Le 23 mai 2012,** une représentante de l'entreprise se présenta au domicile de Monsieur V.G. pour récupérer des clés et le G.S.M.. La voiture fut laissée en possession du travailleur.
- **Le 8 juin 2012,** Monsieur V.G. annonce à son employeur qu'il prend un congé de paternité du 11 au 22 juin 2012, suite à la naissance d'un enfant en date du 2 juin.
- **Le 12 juin 2012,** la société I.A. adresse par courrier des griefs à V.G., à savoir le non-respect des horaires, des absences injustifiées, le non-respect de ses obligations inhérentes à sa fonction ( notamment le planning du chantier d'Anderlecht), le non-respect des consignes pour la sous-traitance<sup>14</sup>.
- **Le 18 juin 2012,** Monsieur V.G. réplique en adressant à son employeur un courrier<sup>15</sup> dans lequel il précise n'avoir jamais suivi depuis plus de quatorze ans l'horaire de travail tel que précisé dans le contrat de travail<sup>16</sup>, en raison d'une organisation effective de travail à son domicile. Il rappela également avoir renseigné dès le 11 mai 2012 l'employeur sur le planning élaboré pour le chantier d'Anderlecht<sup>17</sup>, ce planning étant sur le réseau. Monsieur V.G.

<sup>11</sup> Pièce 2 bis du dossier de Monsieur V.G.

<sup>12</sup> Pièce 2 ter du dossier de Monsieur V.G.

<sup>13</sup> Pièce 2 quater du dossier de Monsieur V.G.

<sup>14</sup> Pièce 3 du dossier de Monsieur V.G.

<sup>15</sup> Pièce 4 du dossier de Monsieur V.G.

<sup>16</sup> Page 18 des conclusions de synthèse de Monsieur V.G.

<sup>17</sup> Pièce 9 du dossier de Monsieur V.G.



renseigna la gestion des sous-traitants, en reconnaissant une seule sous-traitance (sur plusieurs) sans commande préalable pour le chantier d'Anderlecht. Il reconnut également une seule sous-traitance (sur plusieurs) pour le chantier de Rodenbach. Le courrier contient d'autres renseignements.

- Selon l'employeur, cette lettre du 18 juin 2012 reçue le 19 juin 2012 contient l'affirmation par V.G. qu'il n'a pas respecté l'obligation de faire établir un bon de commande pour un sous-traitant auquel il fit appel pour le chantier d'Anderlecht dont il fut le gestionnaire. Dès lors, apprenant ce fait nouveau, constituant la preuve d'une nouvelle transgression de règles essentielles, l'administrateur délégué de la société notifia le vendredi 22 juin 2012 à V.G. son congédiement pour faute grave. Le certificat de chômage renseigne la faute grave.
- Le 5 juillet 2012<sup>18</sup>, le conseil de Monsieur V.G. mit en demeure l'employeur de payer une indemnité compensatoire de préavis de 15 mois, sur la base d'un salaire annuel brut de 72.001,01 €, du pro rata de prime de fin d'année (2.320,64 €), d'une indemnité de protection (18.000,25 €), d'une indemnité pour abus du droit de licencier (25.000,00 €). Il n'y a pas été répondu.

#### IV.2. Observations

L'effet déclenchant du litige est l'attribution à partir du 14 mai 2012 à Monsieur V.G. de sa rétrogradation à la fonction de gestionnaire adjoint.

Cette évolution correspond pour le travailleur à une modification unilatérale de ses fonctions antérieures de gestionnaire qu'il estime pourtant avoir exercées à la plus grande satisfaction de la société I.A.

Au contraire, l'employeur précisa avoir dû limiter les responsabilités de V.G. en raison des manquements de celui-ci, ces manquements ayant été préjudiciables à l'entreprise.

Dans le cadre des échanges par courriels et courriers entre Monsieur V.G. et la société I.A., celle-ci précisa avoir appris dans la lettre de V.G. du 18 juin 2012 le fait constitutif du motif grave. Il s'agit de l'appel fait sous la responsabilité de V.F. à un sous-traitant sans commande préalable, pour le chantier d'Anderlecht, à la demande du client et dans des circonstances précises<sup>19</sup>. La sous-traitance avait pour objet un passage par camera dans un réseau d'égouts, réalisé le 2 février 2012) puis le débouchage de deux égouts (réalisé le 6 mars 2012), soit deux prestations techniques distinctes<sup>20</sup>. Toutes les autres sous-traitances firent l'objet de commandes et de contrats.

<sup>18</sup> Pièce 7 du dossier

<sup>19</sup> Page 13 des conclusions de synthèse d'appel de la partie V.G.

<sup>20</sup> Page 14 des conclusions de synthèse d'appel de la partie V.G.



L'inspection « camera » de l'égouttage fut facturée pour un montant de 325,00 €, payé le 6 février 2012 par la société I.A. L'architecte S.V. fit un rapport justificatif pour justifier le prix, en ajoutant que le travail n'était pas prévisible<sup>21</sup>.

Le débouchage aurait coûté 175,00 €.

Au terme de son instruction, et vu les dossiers déposés devant la Cour par Monsieur V.G. et par la société I.A, les circonstances suivantes doivent être relevées en distinguant ce qui relève de l'organisation générale de l'entreprise, de ce qui concerne en particulier Monsieur V.G.

D'une façon générale :

- 1. L'article 17-2° de la loi du 3 juillet 1978 contient l'obligation pour le travailleur d'agir conformément aux ordres et aux instructions données par l'employeur (...) en vue de l'exécution du contrat.
- 2. La société I.A. est évidemment en droit de faire respecter l'organisation du travail au sein de l'entreprise, en conformité avec les législations applicables, les dispositions des contrats de travail et les règles contenues dans le règlement de travail opposables aux travailleurs.
- 3. Le respect de l'horaire de travail tel que décrit dans le contrat est une composante essentielle de cette organisation<sup>22</sup>, ne pouvant être transgressée par des modalités librement et individuellement adoptées par les travailleurs.
- 4. L'employeur a dû investir dans un système géolocalisation, régulièrement mis en œuvre, pour corriger certaines dérives constatées chez plusieurs membres du personnel.
- 5. Les consignes rappelées à plusieurs reprises, relatives à la sous-traitance s'imposent pour les motifs légaux et économiques établis par l'employeur, lequel a certainement subi des préjudices qui sont prouvés.

Plus spécifiquement vis-à-vis de Monsieur V.G. :

- 1. Ce travailleur ne peut soutenir ne pas avoir commis des manquements aux règles, ce qui n'exclut pas qu'il puisse faire valoir ses arguments et ce qu'il fit dans l'intérêt de l'entreprise.
- 2. L'employeur estima devoir attribuer en mai 2012 moins de responsabilité à V.G. en raison de ses manquements, lesquels ne furent pas considérés être cause d'une rupture immédiate et irrémédiable de confiance.
- 3. La relation entre V.G. et Monsieur D.B., administrateur délégué de la société, s'est certainement progressivement dégradée, en suite du refus du premier nommé d'accepter une nouvelle fonction, perçue comme une rétrogradation, et en raison de leur discordance sur la qualité du travail de V.G.

<sup>21</sup> Pièce 10 du dossier de Monsieur V.G.

<sup>22</sup> D'autant que la société I.A. a été confrontée à des difficultés qui justifient l'investissement d'une géolocalisation (pièce 3 du dossier de la société I.A.)



- 4. Le fait considéré être gravement fautif est celui connu le 19 juin 2012, lorsque l'employeur reçut la lettre dans laquelle V.G. précisa avoir fait appel à un sous-traitant pour le chantier d'Anderlecht sans avoir respecté la procédure à propos de laquelle il était averti. Cette procédure fut respectée pour tous les autres sous-traitants.
- 5. L'appel à un sous-traitant pour le chantier d'Anderlecht concerne une inspection par caméra de l'égouttage en vue de vérifier la possibilité de réutiliser l'égouttage principal. Cela fut facturé 325,00 € le 30 janvier 2012. Les parties s'opposent sur l'urgence : Monsieur V.G. estime qu'il y avait urgence, alors que l'employeur estime que c'était un travail planifié et planifiable. L'architecte S.V. fit un rapport justificatif pour justifier le prix, en ajoutant que le travail n'était pas prévisible.

#### V. Exposé succinct du litige en droit

Au terme de la mise en état de la cause, après que la Cour ait instruit celle-ci en considérant l'ensemble des moyens et des arguments dont elle saisie, le litige à juger peut être présenté en précisant diverses questions de droit nécessaires à sa résolution:

- Y a-t-il un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ?
- Le délai de trois jours a-t-il été respecté par l'employeur ?
- En l'absence de motif grave, quel est le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur ?
- Une somme demeure t'elle due au titre de prorata de prime de fin d'année pour l'année 2012 ?
- Une somme demeure t'elle due au titre d'eco-chèques ?
- Une indemnité de protection de paternité est-elle due ?
- Une indemnité est-elle due au titre de licenciement abusif ?

#### VI. Examen du fondement des appels principal et incident.

##### VI.1. Le licenciement pour motif grave

##### VI.1.1. Les conditions de fond et de forme

##### VI.1.1.A Quant à la notion du motif grave

L'article 35 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 précise le concept de motif grave, en retenant le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Notamment ;



Le critère essentiel est l'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un co-contractant doit avoir par rapport à l'autre<sup>24</sup>.

#### VI.1.1.B. Quant au formalisme du licenciement pour faute grave

Selon les alinéas 3 et suivants de l'article 35 précité, 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 – avec une effectivité<sup>25</sup> et une certitude suffisante à la propre conviction<sup>26</sup> de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

La partie qui donne le congé doit être celle qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>27</sup>.

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.

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

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

#### VI.1.1.C. Quant à la preuve du motif grave

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de celui-ci par toute voie de droit<sup>28</sup>.

La preuve doit être rigoureuse<sup>29</sup>, concrète et certaine<sup>30</sup>.

---

- Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p.281

<sup>24</sup> En ce sens:

- Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p.215

- C.trav. Liège, 23 avril 1990, *J.L.M.B.*, liv.31, p.1468

- C.trav. Liège, 9<sup>ième</sup> ch., 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, inédit.

<sup>25</sup> C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Larcier, Bruxelles, 2005, p. 64

<sup>26</sup> En ce sens:

- Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p.p.457 et sv

<sup>27</sup> En ce sens:

- Cass., 14 mai 2001, *Pas.*, 2001,I, p.848

- C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p.114

- C.trav.Mons, 4 avril 2006, *J.T.T.* 2006, p.325

- C.trav.Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, p. 621

<sup>28</sup> En ce sens:

- Cass., 13 octobre 1986, *Arr. Cass.*, 1986-1987, p.176.



Elle doit avoir été obtenue légalement.

Il appartient certainement au travailleur concerné de prouver que les faits retenus par l'employeur comme étant constitutifs du motif grave n'existent pas, ou qu'ils n'ont pas la gravité requise pour correspondre à la notion légale<sup>31</sup>.

#### VI.1.1.D. Quant au contrôle juridictionnel

Le contrôle exercé par les Cours et les Tribunaux est de pleine juridiction : Le Juge du fond doit apprécier en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur<sup>32</sup>.

Le motif grave peut ne pas être reconnu parce que la faute n'est pas établie d'une part, ou si le travailleur peut se prévaloir de causes de justification l'exonérant d'autre part.

#### VI.1.1.E. Quant au principe de proportionnalité

La notion de proportionnalité implique une adéquation entre la faute et la sanction, en fonction du but poursuivi : la sanction proportionnée est celle qui est utile, équilibrée et adéquate.

Le but poursuivi se distingue selon le contexte légal.

Le droit du travail est comme les autres branches du droit perméable au principe de proportionnalité, sans qu'il ne s'agisse d'un principe général de droit du travail<sup>33 34</sup>.

---

<sup>29</sup> En ce sens :

- C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Orientations*, 1997, n°10, p.3

<sup>30</sup> En ce sens :

- C.trav.Bruxelles, 20 juin 2007, *inédit*, RG n° 47.356

<sup>31</sup> En ce sens :

- Cass. 6 mars 2006, RG S.05.0106.N., [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>32</sup> En ce sens :

- Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p.482, obs.C.W.

<sup>33</sup> H.DECKERS, Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? in S.GILSON (coord), *Le congé pour motif grave. – Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2001, pp 251 et sv

<sup>34</sup> Au titre d'exemples, on peut faire référence au concept légal de licenciement abusif, et encore à la convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sorties des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, dont l'article 5 précise que les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de leur finalité. (H.DECKERS, *Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité*, in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la coordination scientifique de S.GILSON, Anthémis, 2013, p.111)



En matière de rupture du contrat de travail pour motif grave, toute faute grave n'est pas constitutive d'un motif grave, ceci par application du principe de proportionnalité<sup>35</sup>.

Quel serait sinon le sens de la compétence laissée au juge de reconnaître que les actes reconnus exacts constituent un motif grave ?

Le principe de proportionnalité n'ajoute pas aux principes inhérents à la rupture pour motif grave, lorsque la juridiction du travail exerce la compétence de reconnaître que les faits constituent ce motif grave<sup>36</sup>. Cette proportionnalité ne peut certes pas ajouter une condition au critère légal de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail<sup>37</sup>, à peine d'induire un facteur d'insécurité juridique<sup>38</sup>.

On ne peut donc entraver la rigueur du raisonnement juridique par des considérations indifférentes à la perte de confiance, immédiate et définitive.

Il y a donc bien la nécessité d'une adéquation entre la faute et la sanction, le contrôle du juge étant de vérifier si la gravité des faits empêche réellement et immédiatement la poursuite de la réunion de travail<sup>39</sup>.

Par le principe de proportionnalité, il s'agit de régler les faits avec une juste mesure, avec adéquation et modération pour atteindre l'objectif requis. Ce qui peut s'énoncer aussi en matière de droit disciplinaire.

<sup>35</sup>En ce sens :

- Cass., 8 novembre 1999, *Pas.*, 1999, p.1458.
- C.trav. Bruxelles, 4<sup>ème</sup> ch., 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p.380
- C.trav. Bruxelles, 6<sup>ème</sup> ch., 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.496

<sup>36</sup>Par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, il appartient aux Cours et Tribunaux de vérifier que les faits sont exacts et qu'ils sont suffisamment graves.

En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 6<sup>ème</sup> ch., 29 mai 2013 RG 2011/AB/817, *inédit*
- C.trav. Liège, 6<sup>ème</sup> ch., 2 avril 2010, RG 35.386/08, *inédit*
- C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

<sup>37</sup>En ce sens :

- Cass., 28 avril 1997, *J.T.T.*, 1998, p.17
- C.trav. Mons, 3<sup>ème</sup> ch., 15 décembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.283

<sup>38</sup>En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 2<sup>ème</sup> ch., 27 décembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 142

<sup>39</sup>En ce sens :

- C.trav. Liège, 9<sup>ème</sup> ch. 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, *inédit*
- C.trav. Liège, 13<sup>ème</sup> ch, 11 juin 2013, RG 2013/AN/93, *inédit*
- C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495
- C.trav. Bruxelles, 2<sup>ème</sup> ch , 7 octobre 2010, RG 2010/AB/725, *inédit*



Il faut cependant bien distinguer le contexte : le droit de la rupture ne se confond pas avec le droit disciplinaire. Le principe de proportionnalité doit se raisonner comme un critère affectant l'objet de la règle qui l'exige. Ce principe n'a donc aucune autonomie<sup>40</sup>.

La définition de la faute sanctionnée par une mesure disciplinaire ne se confond pas avec celle qui constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La distinction résulte des faits fautifs : la faute grave constitutive d'un motif grave est celle qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat. La faute disciplinaire est celle qui doit être sanctionnée d'une punition prévue, sans que la poursuite de la relation de travail ne soit impossible.

Le fondement de ce droit de brusque rupture est à raisonner dans la résiliation pour inexécution fautive des contrats synallagmatiques<sup>41</sup>.

#### **VI.1.2. application**

Quant au délai, Monsieur V.G. et l'administrateur délégué D.B. de la société I.A. s'opposent sur le respect du délai fixé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

C'est pertinemment que l'administrateur délégué D.B. fait observer que le règlement comptable d'une facture ne signifie pas automatiquement la connaissance qu'il devrait avoir des manquements de V.G. pour les sous-traitances concernant le chantier d'Anderlecht<sup>42</sup>.

C'est tout aussi pertinemment que le travailleur V.G. met en évidence l'absence de « filtre » comptable, et en tout état de cause une défaillance par rapport à la note de service 2011/11<sup>43</sup>

La question du respect de délai légal est cependant sans relevance dès lors que le motif grave n'est pas prouvé.

En l'espèce, il ne l'est pas pour les motifs qui suivent :

#### **VI.1.2.1. Le contexte d'exaspération**

---

<sup>40</sup> B.GENIAUT, La proportionnalité dans les relations de travail, Paris, Dalloz, p.47

<sup>41</sup> Article 1184 du Code civil

<sup>42</sup> Page 17 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>43</sup> Page 14 des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G. en relation avec la pièce 9/10 déposée pour la société I.A.



Pour autant que de besoin, la Cour affirme le droit d'organisation de l'employeur, et ainsi son droit de formaliser par une commande préalable l'appel à la sous-traitance, en relation ou non avec des exigences légales.<sup>44</sup>

Tous les manquements et les griefs antérieurs que l'employeur estime établis ne furent pas considérés être un ou des motifs graves. L'employeur ne manqua pas de tenter de remédier aux difficultés et manquements constatés sans rompre le contrat, mais en aménageant les fonctions confiées. Il ne convient certes pas d'en faire grief à l'employeur, mais on ne peut non plus méconnaître le droit du travailleur rétrogradé de faire valoir ses défenses.

Certes, l'administrateur délégué Monsieur D.B. savait que V.G. avait commis « *ce genre de fautes* » ou « *d'erreurs* ». <sup>45</sup> hormis un seul qui est celui spontanément précisé dans la lettre du 18 juin 2012 de V.G.. Il s'agit de l'appel fait à sous-traitant pour deux opérations entraînant des coûts minimes, sans que V.G. n'ait respecté la procédure exigée par l'employeur.

La décision de licencier Monsieur V.G. a été prise dans un climat d'exaspération, Monsieur V.G. ayant refusé les nouvelles fonctions que l'employeur décida de lui conférer, en contestant les manquements et les griefs précisés par celui-ci. La contradiction systématique entre l'employeur et le travailleur, et les Initiatives de l'un et de l'autre, n'ont pas favorisé un climat serein. La reprise par l'employeur de certains instruments nécessaires au travail dès le 23 mai 2012, alors que le contrat de travail n'est pas rompu et que le travailleur est en incapacité de travail, interpelle.

La lettre reçue le 19 juin fut exacerbée à ce point l'employeur qui prit connaissance « *de l'erreur de trop* » <sup>46</sup> pour le chantier d'Anderlecht, que celui-ci estima pour la première fois ne plus pouvoir poursuivre la relation contractuelle.

#### **VI.1.2.b.1. Incertitude ou la relativité de la faute**

On relève expressément que l'employeur entend faire valoir que la gravité du fait connu à la réception de la lettre du 18 juin 2012, résulterait en l'espèce ou serait fondée sur l'ensemble des faits survenus antérieurement<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> En l'espèce la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, plus particulièrement l'article 30 bis

<sup>45</sup> Page 16 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>46</sup> Idem

<sup>47</sup> En ce sens :

Cass., 21 mai 1990, *Pas.*, 1990, p.1073

Cass., 3 juin 1996, *Bull.*, 1996, n° 205

C.trav. Liège, 2 mai 2005, RG 7592, inédit cité par la partie I.A.



Il est exact que le motif grave ne doit pas être apprécié sur la base de l'importance du préjudice<sup>48</sup>, puisque le critère légal est la perte de confiance.

Des faits mineurs et controversés n'établissent pas nécessairement un motif grave, qui serait révélé par des faits antérieurs<sup>49</sup>, non mentionnés dans la lettre de rupture, et que l'employeur ne considéra pas être constitutifs de motif grave, puisqu'il avait choisi d'attribuer de nouvelles fonctions et d'en discuter, la confiance étant rompue pour que le travailleur demeura gestionnaire de chantier.

Quant à l'existence de la faute, les parties s'opposent sur la circonstance que s'appliquerait l'article 30 bis de la loi du 27 juin 1969 pour justifier la nécessité d'une commande préalable<sup>50</sup>. C'est toutefois à raison que l'employeur argumente que cela est indifférent dès lors qu'il exige dans son organisation une commande préalable<sup>51</sup>.

Quant à la relativité de gravité de la faute, c'est à tort que la société I.A. se réfère à l'article 47 du règlement de travail. Cet article précise que toute manifestation d'insubordination peut être considérée comme faute grave justifiant un renvoi immédiat. Il faut toutefois rappeler que l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 sur le règlement de travail laisse expressément entier le pouvoir d'appréciation des Cours et des Tribunaux.

En l'espèce, la faute reprochée est un fait qui résulte de circonstances imprévisibles ce qui est attesté par un architecte pour la visite par camera.

Le fait de ne pas avoir procédé par le biais d'une commande préalable résulte de trois circonstances :

- Le travailleur a entendu veiller aux intérêts de l'entreprise en faisant exécuter des menus travaux, avec l'objectif de réaliser une économie pour l'entreprise<sup>52</sup>. Il le fit sur la demande du client pour ce qui concerne l'exploration du réseau d'égouttage par camera<sup>53</sup>.
- le travailleur fait valoir que l'architecte avalla la dépense, précisant que le travail n'était pas prévisible.
- le travailleur V.G. invoque l'urgence pour le débouchage des égouts. Monsieur V.G. a veillé à accélérer les travaux dans l'intérêt de celle-ci et de ses clients.

<sup>48</sup> En ce sens :

Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, 1995, I, p278 et *J.T.T.*, 1995, p. 281 (note C.WANTIEZ)

<sup>49</sup> Pages 26 à 30 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>50</sup> Page 15 des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G.

<sup>51</sup> Page 22 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>52</sup> Page 13 des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G.

<sup>53</sup> Page 12 des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G.



L'employeur conteste les trois circonstances qui précèdent, nonobstant l'aval d'un architecte pour la seconde.

En outre, il doit être fait observer à l'employeur qu'il n'établit pas une connaissance suffisante des faits, puisque les parties s'opposent sur l'urgence de commander le travail de débouchage.

Enfin, les travaux facturés ont été payés par la société I.A. sans contestation, nonobstant la note de service 2011/11.

La certitude suffisante des faits s'impose aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>54</sup>.

L'appel principal de la société I.A. n'est donc par fondé sur ce point.

## VI.2. La durée et le calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis

### VI.2.1. La durée du préavis

#### VI.2.1. a. en droit

L'article 82 de la loi du 30 juillet 1978 est applicable tel qu'il était rédigé avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013 :

§ 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas (16 100) EUR), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède (16 100) EUR<sup>55</sup>, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

<sup>54</sup> Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p.p.457 et sv.

<sup>55</sup> Soit 31.467 € pour 2012



Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à (16 100) EUR) sans excéder (32 200) EUR), ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède (32 200) EUR.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse (32 200 EUR) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge

Quant à la fixation du délai par un juge, la jurisprudence de la Cour de cassation enseigne que le juge doit tenir compte, pour fixer le délai de préavis à observer en cas de licenciement, de la possibilité pour l'employé de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction, à sa rémunération, selon les éléments propres à la cause<sup>56</sup>.

Il faut dès lors écarter toute autre considération qui serait étrangère aux difficultés de reclassement<sup>57</sup>.

Aucune circonstance postérieure à la date de la notification du congé ne peut être prise en considération pour fixer la durée du préavis: il faut tenir compte du moment de la notification du congé<sup>58</sup>.

Ainsi encore, par son arrêt du 11 mars 2013, la Cour de cassation a jugé que les Cours et les Tribunaux doivent avoir égard aux circonstances existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influent sur la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent; en conséquence, le juge n'est pas tenu d'avoir égard à des éléments étrangers à la possibilité existant dans le chef de l'employé de trouver un emploi équivalent<sup>59</sup>.

<sup>56</sup> En ce sens :

- Cass., 2 décembre 2002, *Bull.*, 2002, p. 2326.

<sup>57</sup> En ce sens :

- Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262; *R.W.*, 2003-04, p.499 note G.VAN LIMBERGHEN.

<sup>58</sup> En ce sens :

- Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262

<sup>59</sup> Cass., 3<sup>ème</sup> ch., 11 mars 2013, Rôle n° S.12.0088.N. cité dans les *Chr.D.S.*, 2015-1, p.46.



Sur la base de cette jurisprudence, la doctrine observe « qu'à de multiples reprises fut repoussé l'argument des plaideurs demandant qu'il soit tenu compte des manquements de l'employé pour apprécier la durée du préavis ». <sup>60</sup>

#### **VI.2.1.b. Application**

L'employeur conteste la durée de 15 mois retenue par le Tribunal pour déterminer la durée du préavis pour calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Sur la base des indicateurs communiqués par Actiris concernant les fonctions critiques pour lesquelles des offres d'emploi étaient difficiles à pourvoir en 2012. Ils s'y trouvent les qualifications de Monsieur V.G., parce qu'il y aurait une pénurie structurelle de main d'œuvre, en Région de Bruxelles Capitale.

La société argue en précisant que Monsieur V.G. a immédiatement retrouvé un emploi.

Selon l'employeur l'indemnité compensatoire de préavis doit se calculer raisonnablement en retenant un préavis d'une durée de neuf mois.

D'une part, en faisant référence au marché de l'emploi, la société I.A. fait valoir un argument pertinent mais insuffisant puisqu'il s'agit des possibilités de retrouver un emploi équivalent, qui est celui d'un ingénieur âgé de 39 ans, justifiant de 14 années d'ancienneté gestionnaire de chantier et bénéficiant d'une rémunération annuelle brute de 72.539,02 €, selon l'évaluation faite par le Tribunal <sup>61</sup>.

D'autre part, la circonstance que Monsieur V.G. a retrouvé un emploi est indifférente <sup>62 63</sup>.

L'appel de la partie I.A. n'est pas fondé sur ce point.

#### **VI.2.2 Le calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis**

<sup>60</sup> J.CLESSE et F.KEFER, *Contrat de travail, Examen de jurisprudence (2002 à 2011)*, R.C.J.B., 2<sup>ème</sup> trimestre 2012, n° 67, les auteurs citant une abondante jurisprudence sous la note 356, et notamment :  
- C. trav. Bruxelles, 22 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 335  
- C. trav. Bruxelles, 12 mars 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 292  
- C. trav. Bruxelles, 6 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 295  
- C. trav. Bruxelles, 17 avril 2007 *J.T.T.*, 2007, p. 436  
- (...)

<sup>61</sup> Comp. : voir le calcul établi dans la lettre du 5 juillet 2012 par le conseil de Monsieur V.G.

<sup>62</sup> Page 33 des conclusions de synthèse d'appel de la société I.A.

<sup>63</sup> En ce sens :

- Cass., 19 juin 1968, *R.D.S.*, 1978, p. 229



**VI.2.2.a. En droit**

Le premier paragraphe de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 applicable<sup>64</sup> au litige est ainsi rédigé :

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

**VI.2.2.b. Application**

Les parties ne sont pas en litige sur ce point.

La rémunération à prendre en compte est celle précisée par le Tribunal, soit une rémunération annuelle brute de 72.539,02 €.

Sur cette base, une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 mois de rémunération correspond à la somme de 90.673,77 €, que le Tribunal a réduit à 90.001,26 € tel que cela est réclamé par le travailleur.

Devant la Cour, Monsieur V.G. demande la confirmation du jugement.

**VI.3. L'indemnité de protection**

**VI.3.1 En droit**

Vu l'article 30 par.4 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

<sup>64</sup> Soit avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013



La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement

#### **VI.3.2. Application**

Monsieur V.G. a averti son employeur par un courriel du 8 juin 2012

L'indemnité de protection n'est pas due car l'employeur justifie avoir rompu le contrat de travail pour des motifs qui sont étrangers à la prise du congé de paternité, vu les manquements constatés en relation avec l'organisation du travail, précisés dans la lettre du 12 juin 2012, et par ailleurs examinés dans les motifs qui précèdent<sup>65</sup>, notamment pour ce qui concerne l'horaire.

L'appel incident de Monsieur V.G. n'est pas fondé sur ce point.

#### **VI.4. L'abus du droit de licencier**

Aucune indemnité n'est due au titre d'un abus du droit de licencier.

D'une part, l'employeur justifie la réalité de certains des manquements dont il fait grief à Monsieur V.G., lequel était comme les autres travailleurs tenu d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui étaient données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat<sup>66</sup>.

La Cour n'ignore nullement les objections circonstanciées formulées par Monsieur V.G. vis-à-vis des manquements relevés par son ancien employeur<sup>67</sup>. V.G. adopta toutefois des modalités personnelles qui ne furent pas celles précisées par le contrat de travail.

---

<sup>65</sup> Voir supra les motifs contenus sous le point IV.B

<sup>66</sup> Article 17-2° de la loi du 3 juillet 1978

<sup>67</sup> Pages 18 et suivantes des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G.



L'employeur justifie d'ailleurs avoir dû investir – d'une façon générale – dans un système de géolocalisation de ses travailleurs, et celui-ci renseigne des anomalies que V.G. ne conteste pas comme telles, mais qu'il explique.

En relation avec son organisation et ses exigences, l'employeur estima dans un premier temps que Monsieur V.G. ne pouvait plus demeurer gestionnaire de chantier. Vu le contexte concrètement examiné en la cause litigieuse, l'employeur n'a pas abusé de son droit de licencier<sup>68</sup> dès lors que la rupture doit être indemnisée par une indemnité compensatoire de préavis.

L'intention de nuire<sup>69</sup> n'est pas établie dans le chef de l'employeur dont on rappelle que dans un premier temps il accepta de discuter des nouvelles fonctions à attribuer à V.G.

Les causes de la rupture ne sont pas fictives : l'employeur a établi des manquements. Eu égard aux contradictions qui continuent à opposer les parties, la seule question de l'organisation du temps de travail par V.G. est un problème qui crée une confusion, sur la réalité ou non d'heures supplémentaires<sup>70</sup>.

D'autre part, le Tribunal précisa à bon escient dans ses motifs que le dommage consécutif à la rupture du contrat est indemnisé forfaitairement par l'indemnité de rupture<sup>71</sup>.

L'appel incident n'est donc pas fondé sur ce point.

#### **VI.5. La prime de fin d'année et les éco-chèques**

La prime de fin d'année est due au prorata des prestations de l'année 2012.

Il en est ainsi en droit vu la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la commission paritaire n° 218, puisque l'avantage demandé ne devrait pas être payé que s'il y avait motif grave.

L'appel de la partie société I.A. n'est donc pas fondé sur ce point.

<sup>68</sup> En ce sens :

- Cass., 20 novembre 1987, *Arr. Cass.*, 1991-1992, 497.

<sup>69</sup> Comp. :

- C.trav. Liège, 13<sup>ème</sup> ch. section de Namur, 22 juin 2004, RG 7465, inédit cité par la partie V.G.

<sup>70</sup> Page 32 des conclusions de synthèse d'appel de Monsieur V.G.

<sup>71</sup> En ce sens :

- Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.



Les éco-chèques demandés pour un montant de 250,00 € sont dus par application de la convention collective de travail du 16 juillet 2009, toutes les conditions étant satisfaites.

**VII. DISPOSITIF**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement en présence de la partie appelante et de la partie intimée,

Reçoit les appels, principal et incident,

Statuant quant au fondement :

- **Dit l'appel principal non fondé**, en sorte que le jugement rendu le 20 décembre 2013 par la 1<sup>er</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles est confirmé en cela qu'il a condamné la société anonyme IN ADVANCE au paiement à Monsieur V.G. :

- 1) d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 15 mois de rémunération, soit **90.001,26 € brut**
- 2) de la somme de **1.933,87 € brut** au titre de prime de fin d'année, calculée au pro rata des prestations de l'année 2012
- 3) de la somme de **250,00 € net** au titre d'éco-chèques.

- **Dit l'appel incident non fondé** en sorte que le jugement dont appel est également confirmé en cela qu'il n'a pas condamné la société IN ADVANCE au paiement de l'indemnité de protection de paternité demandée par Monsieur V.G., ni au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.
- **Pour le surplus le jugement est confirmé en toutes ses dispositions:**

- 1) La partie SA IN ADVANCE est condamnée au paiement des intérêts aux taux légal et judiciaire, depuis le 22 juin 2012, jusqu'au complet paiement des sommes dues à Monsieur V.G.
- 2) La partie SA IN ADVANCE est tenue à la délivrance des documents sociaux et fiscaux conformes aux droits du travailleur V.G. tel qu'ils résultent du jugement confirmé par cet arrêt, et à la condamnation à des astreintes d'un montant de 10,00 € par jour de retard et par document, à dater de la signification du jugement, compte devant être tenu du caractère exécutoire par provision du jugement, ou à défaut de la signification de cet arrêt.



- 3) La partie SA IN ADVANCE est tenue à la délivrance du document de reprise du travail destiné à la mutualité de Monsieur V.G., également sous peine d'astreinte comme il est précisé ci-dessus.
- 4) La partie SA IN ADVANCE est condamnée aux dépens de la première instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 5.500,00 €.

➤ **Statuant sur les dépens de la présente instance, vu l'article 1017 al.4 du Code judiciaire, chacune des parties supportera ses dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elles ont chacune liquidée pour la somme de 5.500,00 €.**



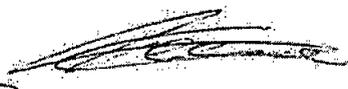
Ainsi arrêté par :

Joël HUBIN, conseiller,  
président la 4<sup>ème</sup> chambre,  
Conseiller de la Cour du travail de Liège,  
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016  
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

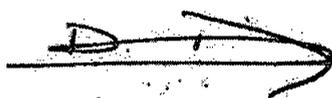
Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,  
Karin PEENE, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



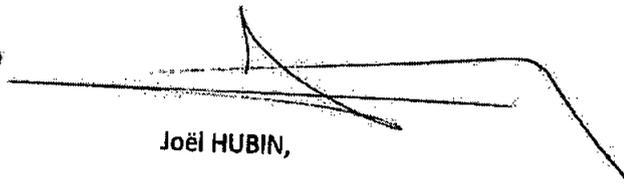
Christiane EVERARD,



Karin PEENE,



Dominique DETHISE,

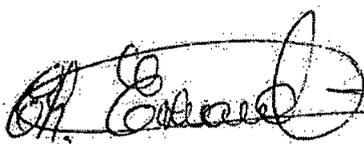


Joël HUBIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 avril 2016, où étaient présents :

Joël HUBIN, président la 4<sup>ème</sup> chambre,  
Conseiller de la Cour du travail de Liège,  
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016  
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Joël HUBIN,

