



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 2973
Date du prononcé
05 décembre 2017
Numéro du rôle
2015/AB/518

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000992118-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

L'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS (en abrégé l'AWEX), ayant son siège social à 1080 Bruxelles, Place Saintelette, 2 et inscrite à la BCE sous le numéro 0267.314.479 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représentée par Maître Frédéric Henry loco Maître Jean-Paul Lacomble, avocat à Liège.

contre

1. B.

Premier intimé au principal,

Appelant sur incident,

représenté par Maître Olivier Wery, avocat à Bruxelles.

2. L'ÉTAT BELGE, SPF FINANCES, représenté en la personne du Ministre ayant en charge le SPF Finances, dont le cabinet est situé à 1000 Bruxelles, rue de la Loi, 12 ;

Second intimé,

représenté par Maître Dominique Leonard, avocat à Jodoigne.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS (ci-après l'AWEX) contre le jugement rendu le 13 février 2015 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 2 juin 2015 ;

☐ PAGE 01-00000992118-0002-0022-01-01-4 ☐



Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de l'ETAT BELGE reçues au greffe de la Cour le 21 décembre 2015 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'AWEX reçues au greffe de la Cour le 2 septembre 2016 ;

Vu les conclusions de synthèse d'appel de Monsieur B reçues au greffe de la Cour le 3 octobre 2016 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 17 octobre 2017.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Il sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS.

Il sied de rappeler que Monsieur B/ a été engagé par l'AWEX, le 30 avril 2009, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 16 mai 2009, en qualité d'attaché économique et commercial.

Monsieur B était responsable du bureau de l'AWEX à Birmingham, où il était chargé de représenter les intérêts économiques et commerciaux wallons et de trouver des investisseurs anglais souhaitant s'implanter en Wallonie.

Monsieur B fut convoqué par courriel du 26 juillet 2012 de Monsieur D/ juriste de l'AWEX, à un entretien fixé le vendredi 27 juillet 2012 dans les bureaux du poste AWEX de Birmingham, afin de rencontrer la mission composée de Monsieur D/ et de Monsieur B

Cet entretien eut bien lieu le vendredi 27 juillet 2012, et le même jour Monsieur S administrateur général de l'AWEX notifia par envoi recommandé adressé à Monsieur B son licenciement pour motif grave.

Monsieur S notifia par courrier recommandé adressé à Monsieur B le 31 juillet 2012, les motifs graves justifiant son licenciement.

« Monsieur B



La présente fait suite à la notification de rupture pour faute grave qui vous a été envoyée, par recommandé; à vos adresses privées de Birmingham (Royaume-Uni) et de Verviers (Belgique), ce vendredi 27 juillet 2012, suite à votre entretien dans les bureaux de l'AWEx à Birmingham.

A : Rappel des faits

Suite à une demande de l'Administration des Contributions directes de Verviers nous avons été contraints d'effectuer, une analyse des pièces transmises à l'AWEx par le Service public des Finances (Administration des Contributions directes de Verviers), à l'appui d'une demande de renseignements de sa part et relatives à vos déplacements domicile-lieu de travail effectués en 2009 et 2010.

Au cours de cette étude, des dates de déplacement sont apparues incohérentes avec les horaires de travail du poste qui vous a été confié et ont donc dû faire l'objet d'une analyse approfondie par mes services. En date du 23 juillet 2012, un rapport a été transmis par le service du personnel de l'AWEx, dont il appert que plus d'une trentaine de documents attestent de votre absence du bureau pendant les heures et jours ouvrables, sans que vous nous ayez informés de ces absences et, a fortiori, sans qu'elles soient couvertes par des congés annuels ou autre motif d'absence valable.

En effet, les billets de train, d'avion, de bateau ou de l'Eurotunnel joints aux documents que vous avez adressés à l'administration fiscale en vue de justifier les frais professionnels que vous avez déclarés permettent d'établir une chronologie précise de ces déplacements. Vous trouverez, ci-dessous, la liste des déplacements effectués au cours de jours ou demi-jours ouvrables.

En comptabilisant ces absences à leur strict minimum, l'estimation de jours d'absence injustifiée, dont vous ne nous avez à aucun moment averti, s'élève à 11 jours en 2009 et 17,5 jours en 2010, soit un total de 28,5 jours ouvrables. En moyenne, ce quota de jours permet de couvrir entre cinq semaines et demi et six semaines/calendrier d'absence.

B : Exposé des motifs

Dès que j'ai pris connaissance de ces absences, j'ai envoyé à Birmingham une équipe de deux agents. Messieurs François-Olivier D. et Xavier B. , pour vous entendre et vous permettre, le cas échéant, de justifier ces absences.

Ils vous ont rencontré le 27 juillet 2012.



Lors de cet entretien d'une durée approximative de trois heures, vous avez reconnu la matérialité d'une grande majorité des déplacements listés et donc la grande majorité de ces absences injustifiées et non déclarées.

Devant l'évidence, vous n'avez pu que tenter de minimiser la gravité des faits en soutenant que vous auriez compensé les heures non prestées par des prestations à d'autres moments (soirées, week-end). Vous prétendez également que vous auriez agi de la sorte uniquement en vue d'obtenir les meilleurs prix pour vos billets et absolument pas pour obtenir des jours de congé supplémentaires. Vous mettez en avant que vous restiez joignable lors de vos déplacements en déviant votre téléphone du bureau sur votre téléphone mobile. Vous en concluez que vous n'auriez pas voulu frauder mais que vous auriez agi de la sorte car la règle n'était pas claire.

Ces explications ne résistent pas à l'analyse. La règle était parfaitement claire : vous êtes employé sous contrat de travail en qualité de responsable du poste AWEx de Birmingham, dont vous deviez assurer la digne représentation. Ceci signifie que votre présence était requise sur votre lieu de travail pendant les heures de travail. Vous étiez parfaitement informé de cette règle évidente puisque vous ne nous avez jamais informés de vos indisponibilités durant ces (demi-)journées. Au contraire, vous preniez le soin de dévier les appels sur votre téléphone mobile de façon à vous assurer que nous ne nous rendions pas compte de votre absence.

C ; Conclusion

Nous avons placé une grande confiance en vous. Le poste que vous occupiez était un poste de représentation qui impliquait une attitude parfaitement digne et exempte de tout reproche.

Vous étiez en outre responsable du personnel du poste ce qui imposait un rôle d'exemple. Ces exigences étaient d'autant plus importantes que votre poste se situait à Birmingham et donc à distance des services centraux de l'Agence et de vos responsables hiérarchiques.

Notre confiance a déjà été ébranlée lorsque nous avons constaté, suite à l'interrogation des services de l'administration fiscale et à notre réponse (dont vous êtes en copie) du 20 juin 2012, que vous n'aviez pas hésité à déduire pour l'année 2009 à titre de frais professionnels une somme de 1.496,11 EUR alors que vous n'aviez pas exposé ces frais (puisque'ils avaient été pris en charge par l'AWEx). Ce type de fraude ne correspond en effet pas au comportement que l'on est en droit d'attendre d'un Attaché économique et commercial représentant la Wallonie à l'étranger. Cette confiance est, suite à la prise de connaissance de ces faits et de vos tentatives d'explications, totalement rompue. Nous ne pouvons en effet accorder aucune confiance à un Attaché économique et commercial, par essence basé à



l'étranger et qui s'absente de son poste sans nous en informer et de manière injustifiée.

En conséquence les faits repris ci-dessus sont à considérer comme des absences cachées, injustifiées et répétées dont la nature entraîne la rupture de la confiance qui vous a été faite. Ces faits représentent, en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, une faute grave, c'est-à-dire une « faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle » entre l'AWEx et vous.

Comme prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, vous trouverez, ci-joint, les documents sociaux habituels (formulaire C4 et attestation de prestation). Quant aux autres documents sociaux (fiche fiscale, décompte des derniers paiements), ils vous seront envoyés par courrier postal dans les meilleurs délais.

J'attire votre attention sur le fait que vos rémunérations du mois de juillet 2012 (salaire et indemnité de poste repris sur votre fiche de paie ci-annexée) ont été calculées sur l'entièreté du mois, étant donné que la date de votre fin d'emploi a été fixée au 27 juillet 2012, alors que le fichier informatisé de paiements avait déjà été transmis au service de la comptabilité pour liquidation des revenus. En conséquence, il y a lieu de récupérer l'indu trop versé relatif à la période du 28 au 31 juillet 2012, soit 4 trentièmes selon l'article 246, § 1^{er}, alinéa 2 du Code de la Fonction publique wallonne.

En outre, le Code de la Fonction publique wallonne prévoit respectivement, en ses articles 272, § 2 et 280, le paiement du pécule de vacances (dans le courant du mois qui suit le licenciement) et de l'allocation de fin d'année (entre le 1^{er} et le 15 décembre). En conséquence, je porte à votre connaissance que l'indu susmentionné sera automatiquement déduit de ces deux revenus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées ».

Le conseil de Monsieur B a adressé à l'AWEX, le 30 août 2012, un courrier d'explication invitant l'AWEX à renouer le dialogue afin de restaurer la confiance en vue d'envisager une nouvelle collaboration.

Monsieur S a répondu à ce courrier, précisant qu'il ne pouvait souscrire à l'analyse des faits de Monsieur B et qu'il réitérait le constat de rupture totale et définitive de confiance, de sorte qu'il s'en tenait à sa décision du 27 juillet 2012.

Monsieur B. a, par citation du 5 mars 2013, porté le différend l'opposant à l'AWEX devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles afin de voir celui-ci condamner l'AWEX à lui payer les sommes suivantes:

PAGE 01-00000592118-0006-0022-01-01-4



- 10.000 euros à titre d'indemnité pour violation des principes de bonne administration et des droits de la défense, évaluée ex aequo et bono.

- 48.699,49 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis de six mois de rémunération brute, en raison :

* du non-respect par l'AWEX du délai de notification de trois jours entre la connaissance certaine des faits et la notification du congé.

* de l'absence de faute grave pouvant justifier le licenciement pour motif grave.

* de l'irrégularité de la collecte de la preuve sur laquelle se base l'AWEX.

- les intérêts légaux sur les sommes précitées depuis leur exigibilité jusqu'au parfait paiement.

- 3.025 euros à titre de facture de déménagement.

- 5.310 euros à titre de préavis de trois mois payé pour quitter l'appartement loué à des fins professionnelles.

Monsieur B. a sollicité le Tribunal, à titre subsidiaire, *« si par impossible le Tribunal de céans venait à estimer que le licenciement, par l'AWEX de Monsieur B. est justifié, quod non »*, de condamner l'ÉTAT BELGE à lui payer la somme de 48.699,49 euros *« soit la somme à laquelle [il] aurait pu prétendre en cas de licenciement sans motif grave, en raison du fait que le licenciement pour motif grave par l'AWEX a été réalisé sur base de documents que le fisc a illégalement transmis à l'employeur de Monsieur B. »*.

Monsieur B. a également invité le Tribunal à condamner solidairement l'AWEX et l'ÉTAT BELGE, ou l'un à défaut de l'autre, au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.750 euros.

Il a enfin sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'ÉTAT BELGE a pour sa part formé une demande reconventionnelle tendant à voir Monsieur B. condamné à lui payer la somme de 5.000 euros, évaluée ex æquo et bono, pour action téméraire et vexatoire.

Aux termes de son jugement rendu le 13 février 2015, le Tribunal a d'abord considéré que l'AWEX avait bien satisfait à son obligation d'audition préalable.



Il a considéré également que le licenciement de même que la notification du motif grave invoqué, avaient été adressés à Monsieur B dans les délais prévus à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En ce qui concerne l'appréciation du motif grave invoqué, le Tribunal a estimé que Monsieur B avait fait preuve d'une souplesse exagérée dans l'aménagement de son temps de travail, aménagement que la seule nature de ses fonctions ne suffisait pas à justifier. Le Tribunal a estimé que ce comportement avait pu raisonnablement ébranler la confiance que l'AWEX devait pouvoir investir en ses attachés, d'autant plus en poste à l'étranger où l'exercice d'un contrôle patronal est limité. Il a partant considéré que le comportement de Monsieur B était fautif, considérant toutefois que ce comportement ne présentait pas, dans les circonstances de l'espèce, un degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement sans préavis ni indemnité.

Le Tribunal a par conséquent fait droit à la demande de Monsieur B tendant à la condamnation de l'AWEX à lui payer une indemnité compensatoire de préavis. Il a toutefois estimé que le préavis convenable qui devait être pris en considération pour le paiement de cette indemnité pouvait être raisonnablement fixé à quatre mois.

Le Tribunal a estimé toutefois que les pièces figurant au dossier ne permettaient pas de chiffrer précisément la rémunération annuelle de référence devant servir d'assiette au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Il a partant ordonné la réouverture des débats sur ce point.

Le Tribunal a toutefois débouté Monsieur E de sa demande d'indemnisation pour ses frais de déménagement et de préavis payés en fonction de son départ anticipé des lieux loués à des fins professionnelles, considérant que celle-ci n'était, en application des articles 1134 et 1382 du Code civil, pas justifiée.

Le Tribunal a enfin débouté l'ETAT BELGE de sa demande reconventionnelle, considérant que l'action introduite par Monsieur B ne revêtait pas un caractère téméraire et vexatoire, n'excédant pas les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente, du droit d'ester en justice.

Le Tribunal a réservé les dépens.

L'AWEX a interjeté appel de ce Jugement, faisant grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié en fait comme en droit les éléments de la cause.

L'AWEX considère notamment que:

« L'analyse que le jugement fait des absences est cependant, de manière étonnante, totalement lacunaire.



En effet, pour fonder sa conviction, le jugement ne retient que les absences, certes majoritaires, de Monsieur B des lundis matin et des vendredis soir (les nombreuses fois où il s'est octroyé de manière unilatérale et sans la moindre justification, de « longs week-ends »).

En revanche, le jugement oublie totalement de prendre en compte les épisodes qui ont vu Monsieur B prendre plusieurs jours de congés (notamment les lundi et mardi 31 août et 1^{er} septembre 2009, le lundi 28 décembre 2009, le lundi 24 mai 2010, les mercredi à vendredi 23 à 25 juin 2010) alors même que, comme le démontre le dossier de pièces de l'AWEX qui n'est démenti ni par d'autres pièces ni même par Monsieur Bastin, avait déjà pris tous les jours de congés auxquels il avait droit (il connaissait donc la procédure pour demander et prendre des congés et, s'il ne l'a pas fait pour les jours de congés qu'il s'est octroyés de manière unilatérale), c'est donc en parfaite connaissance de cause.

On ne peut donc, comme l'a fait le jugement a quo, résumer la faute de Monsieur B à des arrivées tardives les lundis matin et des départs anticipés les vendredis soir. Ces derniers épisodes, certes graves en soi, n'ont fait qu'amplifier la gravité des quelques autres absences injustifiées de Monsieur B (parfois pour plusieurs jours) et légitimement achevé d'ébranler sa confiance de manière immédiate et irréversible.

C'est donc à tort que le jugement a quo, en contradiction avec toute la jurisprudence précitée, considère qu'il est fautif (faute grave) de s'absenter de manière injustifiée, secrète et répétée de son lieu de travail mais que cette faute n'est pas suffisamment grave (ce ne serait pas une faute très grave) que pour justifier un motif grave.

Ce faisant, le Tribunal instaure une double catégorie de fautes qui n'est pas visée par la loi du 3 juillet 1978 :

- Les fautes graves qui ébranlent la confiance de l'employeur mais qui ne peuvent donner lieu à licenciement sur le pied de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- Les fautes très graves qui ébranlent la confiance de l'employeur et qui peuvent donner lieu à licenciement sur le pied de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sans avertissement préalable.

Par ailleurs, pour appuyer sa conclusion selon laquelle la faute de Monsieur B était de nature à ébranler la confiance de l'AWEX mais pas suffisamment que pour fonder un motif grave, le jugement a quo se base sur des éléments de faits qui sont manifestement contraires au dossier en jugeant que « à l'égard d'un travailleur dont il n'est pas contesté qu'il jouissait, en raison de la nature et du niveau de son poste, d'une large autonomie dans l'organisation de son temps de travail et dont ni la qualité ni le volume des prestations de travail n'ont jamais donné lieu à critique ou



avertissement, un mise au point, voire un avertissement ferme (le cas échéant, suivi d'une surveillance épisodique) aurait vraisemblablement suffi à normaliser la situation. Il n'est du reste pas reproché à Monsieur B de comportements de même nature pour les années 2011 et 2012 (jusqu'en juillet). En ce sens, le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, apparaît disproportionné par rapport au comportement reproché à l'intéressé ».

En effet, non seulement Monsieur B était en poste depuis très peu mais surtout, il avait déjà été averti par la concluyente pour des faits qui étaient forcément de nature à impacter son volume de travail (activité complémentaire incompatible avec sa fonction). Il est donc légitime que l'AWEX n'ait pas donné à Monsieur B un nouvel avertissement. D'autre part, en raison de l'éloignement géographique, le contrôle appelé de ses vœux par le Tribunal aurait été de manière très concrète difficile à mettre en place par l'AWEX.

En tout état de cause, suivre le raisonnement du Tribunal reviendrait à interdire à un employeur, confronté à un travailleur (qui en plus a déjà été averti peu de temps avant) qui abuse et trompe sa confiance de manière régulière et, en tous cas pour certains épisodes, manifestement volontaire, de le licencier pour motif grave sans avoir pris au préalable des mesures d'accompagnement dudit travailleur. En d'autres termes, le jugement a quo reviendrait à imposer à l'employeur une obligation d'avertissement préalable avant licenciement pour motif grave qui n'est naturellement pas une condition visée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

En conclusion, l'AWEX était tout à fait en droit, suite à la prise de connaissance de ces faits et des tentatives d'explications de Monsieur B de considérer que la relation de confiance était totalement rompue ».

Aux termes de ses dernières conclusions, l'AWEX sollicite la Cour de réformer le jugement déféré et de déclarer non fondée la demande originale de Monsieur B tendant à sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Elle sollicite également la Cour de confirmer le jugement déféré pour le surplus, et de condamner Monsieur B au paiement des dépens des deux instances.

Monsieur B a, pour sa part, formé un appel incident, faisant grief au Tribunal de ne pas avoir condamné l'AWEX au paiement d'une indemnité pour violation des principes de bonne administration et des droits de la défense, et invite partant la Cour à condamner à ce titre l'AWEX à lui payer une indemnité évaluée ex æquo et bono à 10.000 euros, majorée des intérêts légaux.

Il reproche également au Tribunal de ne lui avoir octroyé qu'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de quatre mois, alors que, selon lui, le



Tribunal aurait dû considérer comme « convenable », un préavis de six mois. Il sollicite par conséquent la Cour de réformer le Jugement en ce sens, et de condamner l'AWEX à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de six mois de rémunération brute, soit la somme de 49.341,40 euros, majorée des intérêts légaux.

Monsieur B sollicite la Cour de faire droit à sa demande de condamnation de l'AWEX à lui payer sa facture de déménagement, soit la somme de 3.025 euros, ainsi que le montant du préavis qu'il a dû donner pour quitter l'appartement qu'il avait loué à Birmingham, soit la somme de 5.310,50 euros.

Monsieur B postule, à titre subsidiaire, au cas où la Cour considérerait que le licenciement pour motif grave est justifié, la condamnation de l'ÉTAT BELGE à lui payer la somme de 49.341,40 euros à titre de dommages et intérêts pour avoir transmis illégalement à son employeur des documents qui ont permis à celui-ci de le licencier sans préavis ni indemnité.

Monsieur B invite enfin la Cour à condamner solidairement l'AWEX et l'ÉTAT BELGE au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances, dépens qu'il liquide à la somme totale de 5.500 euros.

L'ÉTAT BELGE invite quant à lui la Cour à déclarer l'appel incident que Monsieur B a dirigé contre lui, irrecevable et à tout le moins non fondé. Il sollicite la condamnation de Monsieur B, au paiement des dépens des deux instances, et liquide l'indemnité de procédure qu'il postule, à la somme de 5.500 euros par instance, justifiant le montant maximal de cette indemnité par le caractère « manifestement déraisonnable » de la demande de Monsieur B

III. EN DROIT.

1. Les dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison du non-respect du principe Audi alteram partem.

Monsieur B soutient que l'AWEX, en sa qualité d'employeur public, était tenue de procéder à son audition préalablement à son licenciement en l'en avertissant dans un délai raisonnable, de sorte qu'il puisse préparer sa défense, et en lui précisant la possibilité d'être assisté ou représenté et d'avoir accès à son dossier administratif.

Il fait grief à l'AWEX de n'avoir été averti de la visite d'une mission composée de Messieurs D et B que la veille de celle-ci, en fin de journée, de surcroît sans avoir été informé du motif de leur visite et des faits retenus à sa charge.

Monsieur B sollicite partant à ce titre la condamnation de l'AWEX à lui payer des dommages et intérêts qu'il évalue *ex aequo et bono* à la somme de 10.000 euros.



Le Tribunal a débouté Monsieur B. de cette demande considérant d'une part que «*L'organisation d'une audition avec communication préalable du dossier dans un délai suffisant pour en prendre connaissance et pour se faire conseiller et accompagner utilement par un défenseur n'est pas compatible avec le bref délai imposé par la loi du 3.7.1978 (...)*», et d'autre part que «*même si l'objet de l'entretien ne lui a pas été spécifié dans la convocation du 26.7.2012, Monsieur B. a pu s'expliquer sur les faits lui reprochés. L'AWEX a dès lors satisfait à son obligation d'audition préalable* ».

Monsieur B. estime que cette motivation n'est pas conforme notamment au principe des droits de la défense.

La Cour rappelle d'abord, pour autant que de besoin, que la Cour constitutionnelle a récemment considéré que «*La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem* » (arrêt n°86/2017 du 6 juillet 2017).

L'AWEX avait par conséquent bien l'obligation d'entendre Monsieur B. , et contrairement à ce que le Tribunal a estimé, le principe de l'audition préalable avec communication préalable du dossier n'est pas incompatible avec un licenciement pour motif grave qui devait s'opérer dans un délai de trois jours.

Une audition a certes eu lieu.

Toutefois pour qu'elle puisse être considérée comme valablement réalisée il faut que «*(...)non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée. Ceci requiert notamment que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix* » (C.T.Bruxelles, 22 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52389; C.T.Bruxelles, 8 janvier 2013, R.G. n° 2011/AB/712).

En l'espèce, l'AWEX ne justifie nullement avoir procédé de la sorte. Au contraire, il apparaît que Monsieur BASTIN a été prévenu seulement la veille de la visite de Messieurs D. et B. , sans être informé du motif de cette visite.

Monsieur B. n'a donc pas pu préparer utilement sa défense et a nécessairement été pris au dépourvu, ayant été contraint de répondre à des questions relatives à d'anciens déplacements remontant à plus de trois ans.



C'est à juste titre partant qu'il entend postuler des dommages et intérêts destinés à réparer la perte d'une chance de garder son emploi qu'il eût pu avoir en pouvant s'expliquer utilement.

La Cour estime toutefois que ce dommage peut être évalué *ex æquo et bono* à 5.000 euros.

2. L'Indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur B soutient que c'est à tort que l'AWEX l'a licencié sans préavis ni indemnité. Il conteste le motif grave invoqué par celle-ci et sollicite sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération.

Pour contester l'irrégularité de son licenciement, Monsieur B invoque d'abord le non-respect par l'AWEX des délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il soutient que l'AWEX avait une connaissance certaine des faits qui lui sont reprochés plus de trois jours avant son licenciement.

La Cour considère que s'il ressort des pièces et éléments du dossier que l'AWEX avait connaissance d'un certain nombre de faits qu'elle estime constitutifs de faute grave avant l'audition à laquelle elle a fait procéder le 27 juillet, il ne peut en soi être reproché à celle-ci d'avoir voulu recueillir les explications de Monsieur F pour s'assurer de l'exactitude desdits faits et conforter sa conviction à supposer qu'elle ait déjà préalablement envisagé le licenciement de celui-ci.

En ce qui concerne la faute grave invoquée par l'AWEX, il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment qu'« *Est considéré comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

En ce qui concerne la preuve du motif grave allégué dont la charge incombe à l'auteur de la rupture, on rappellera que la doctrine et la jurisprudence considèrent que « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* » (B.PATERNOSTRE et N.BERTHOLET, *La rupture du contrat de travail pour motif grave: chronique de jurisprudence (1996-2004)*, Bruxelles, Kluwer 2005, p. 55 et la jurisprudence citée).

En l'espèce, la Cour constate d'emblée que les éléments sur base desquels l'AWEX s'est fondée pour considérer que Monsieur B se serait indûment octroyé des jours de congé supplémentaires, sont insuffisants pour justifier la sanction que constitue un licenciement sans préavis ni indemnité.



En effet, l'analyse que l'AWEX a faite de ces éléments de fait, ne revêt pas la rigueur nécessaire pour conclure à une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations contractuelles.

La Cour relève ainsi notamment que dans le décompte fait par l'AWEX des jours de congé que, selon elle, Monsieur B. se serait octroyés indûment, l'AWEX n'a pas pris en considération un certain nombre de paramètres tels que par exemple :

- le décalage horaire entre Bruxelles et Birmingham.
- le fait que Monsieur B. n'a pas nécessairement pris les avions pour lesquels des billets avaient été achetés, Monsieur B. ayant clairement expliqué sans être valablement contredit qu'il achetait ses billets longtemps d'avance pour pouvoir bénéficier des meilleurs prix, de sorte qu'il ne lui était pas toujours possible de les utiliser si un impératif de dernière minute ne le lui permettait pas de quitter Birmingham.
- le fait que plusieurs trajets effectués par Eurostar comptabilisés par l'AWEX ont en réalité été effectués par la compagnie de Monsieur B., et non par lui-même.
- les congés officiels dont Monsieur B. pouvait bénéficier tant en Angleterre qu'en Belgique.

À cela s'ajoutent une série d'autres éléments de pur fait à propos desquels les parties donnent des explications divergentes, tels que la prise en considération des visites effectuées par Monsieur B. dans les foires, ou encore auprès de certains clients dont il produit des attestations confirmant lesdites visites.

Si l'AWEX entend certes faire état de ce que d'une part Monsieur B. n'a pas établi de rapport de visites des foires où il déclare s'être rendu, et de ce que d'autre part les sociétés dont celui-ci produit des attestations de visites n'ont pas sollicité pendant la période considérée, le poste de Birmingham, il ne peut en être nécessairement déduit que Monsieur n'a pas effectué les visites qu'il déclare avoir effectuées, et ce d'autant que les attestations produites non arguées de faux sont suffisamment précises en ce qu'elles font toutes clairement état de la réalité de ces rencontres avec Monsieur B., du moment où elles se sont déroulées (en fin de semaine ou le week-end), et de la période où elles ont eu lieu (lorsque Monsieur B. était en poste à Birmingham).

La Cour entend relever qu'il n'apparaît pas non plus que l'AWEX ait valablement pris en considération le fait que Monsieur F. travaillait non seulement pour l'AWEX mais également pour la F.I.T. (Flanders Investment & Trade).

La Cour relève enfin que l'AWEX ne conteste pas que Monsieur B. n'était soumis à aucun horaire de travail.



L'AWEX ne paraît cependant pas en avoir tenu compte dans le calcul des prétendus congés que Monsieur B. aurait pris de manière indue.

Elle ne semble pas avoir davantage considéré la flexibilité des prestations de Monsieur B. inhérente à sa fonction. On relèvera à ce propos le courriel de Monsieur D. ancien formateur des attachés de l'AWEX, dans lequel celui-ci atteste de « l'aspect infiniment flexible (c'est la Cour qui souligne) de notre métier en termes d'horaires et de congé (c'est également la Cour qui souligne) ».

Il résulte de ce qui précède que l'analyse des éléments sur lesquels l'AWEX s'est fondée pour tenter de justifier la faute qu'elle invoque, est erronée non seulement en ce qu'elle a omis de prendre en considération des paramètres déterminants (décalages horaire, congés officiels Belgique et en Angleterre, etc...) mais également en ce qu'elle interprète de façon tout à fait incorrecte certains éléments les prenant à tort en compte pour étayer sa thèse (p.ex. billets d'avion achetés mais non utilisés par Mr L. voyage Eurostar non effectués par Monsieur B. mais par sa compagne, etc....).

Elle est de surcroît erronée en ce que l'AWEX semble totalement faire fi de ce que Monsieur B. n'était soumis à aucun horaire, et ne prend pas davantage en considération la flexibilité de ses prestations inhérentes à sa fonction.

La Cour relève pour autant que de besoin, qu'il n'est pas contesté que le travail de Monsieur B. était tout à fait correctement effectué.

Monsieur B. n'a par ailleurs jamais fait l'objet de la moindre observation, ni d'un quelconque avertissement. L'AWEX fait certes état d'un avertissement qui aurait déjà précédemment été adressé à Monsieur B. Il apparaît toutefois qu'il s'est seulement agi d'une précision qui a été donnée à Monsieur B., relative à l'incompatibilité d'autres activités avec celle d'attaché économique et commercial, et non d'un avertissement.

En outre, Monsieur E. n'a jamais laissé le poste de Birmingham à l'abandon puisque, ainsi que le reconnaît l'AWEX, il y avait du personnel présent durant les heures de bureau. Si l'AWEX entend tirer argument de ce fait pour reprocher également à Monsieur E. de ne pas avoir pu exercer un contrôle sur son personnel durant les absences qu'elle lui reproche, force est de relever que Monsieur B. rencontre pertinemment cette argumentation en faisant observer sans être valablement contredit qu'« Un contrôle permanent sur le personnel du bureau n'était en tout état de cause pas possible eu égard à la fonction de Monsieur B. qui nécessitait beaucoup de déplacements, de rendez-vous et visites,... ».

Monsieur B. était de surcroît toujours contactable et partant disponible durant ses déplacements ayant pris le soin de dévier les appels sur son téléphone mobile. Certes cette disponibilité sera interprétée par l'AWEX comme une façon pour Monsieur B. de cacher ses absences. L'interprétation que l'AWEX fait de l'attitude consciencieuse de Monsieur



B. relève de ce qui ne peut être qualifié autrement que de « *procès d'intention* ». Elle n'est de surcroît nullement établie.

La Cour considère enfin qu'à supposer même que Monsieur ait eu une interprétation trop large aux yeux de l'AWEX de la flexibilité de ses prestations et partant des horaires de celles-ci, un comportement prudent et raisonnable eût dû amener celle-ci à donner un avertissement à son attaché avant de recourir à la sanction suprême que constitue un licenciement sans préavis ni indemnité. En effet, à supposer toujours que Monsieur B. ait eu une perception erronée de l'organisation qu'il pouvait faire de son temps, celle-ci n'en constitue pas pour autant nécessairement une faute.

La Cour estime dès lors au vu de ce qui précède que Monsieur B. ne peut être considéré comme ayant commis une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur B. est par conséquent en droit de se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis de Monsieur B. comprendra l'indemnité de poste laquelle a un caractère manifestement rémunératoire vu que Monsieur B. ne devait pas supporter les frais d'habitation à Birmingham, ni de déménagement. Il ne devait pas non plus payer ses frais de restaurant, ni ses frais de déplacements.

La Cour du travail de Bruxelles a par ailleurs considéré, dans ce sens, que l'indemnité de poste pouvait être considérée comme étant une indemnité complémentaire « *destinée à motiver le travailleur envoyé à l'étranger, ce qui implique un enrichissement dans le chef de ce dernier* » (C.T.Bruxelles, 10 octobre 2006, J.T.T., 2007, p.145; en ce sens également C.T. Bruxelles 19 juin 2007, J.T.T., 2007, p.405; voy. encore en ce sens et dans un cas similaire où l'AWEX était également à la cause C.T. Bruxelles, 19 novembre 2003, R.G. n° 43317).

Pour les mêmes motifs, la Cour estime devoir inclure dans la rémunération de Monsieur B. le supplément de 230,79 euros qui lui était octroyé.

En ce qui concerne l'indemnité intitulée « *majoration conjoint* », les explications données par l'AWEX qui fait état d'une indemnité compensant la perte de revenus du conjoint qui rejoint l'attaché économique et commercial, n'apparaissent pas pertinentes dès lors que Monsieur B. les rencontre sans être valablement contredit en précisant notamment qu'il n'a à aucun moment dû fournir à l'AWEX la preuve que sa compagne travaillait en Angleterre ou non. Cette indemnité doit partant être considérée comme de la rémunération.

L'avantage « *logement* » a également un caractère rémunératoire et ce d'autant que Monsieur B. qui avait précédemment vendu l'appartement dont il était propriétaire à



Verviers, pouvait économiser une dépense normalement à charge de tout travailleur. On rappellera par ailleurs que la Cour du travail de Bruxelles a considéré que *« les indemnités de séparation et de mobilité (...) doivent être prises en considération comme des éléments de la rémunération ainsi que la mise à disposition d'une maison et d'un gsm pour des conversations privées »* (C.T.Bruxelles, 19 juin 2007, J.T.T., 2007, p. 405).

La Cour considère par ailleurs que les autres avantages rémunérateurs tels que téléphonie, PC portable etc....pris en compte par Monsieur B. dans le calcul de sa rémunération ont été évalués par celui-ci d'une façon tout à fait correcte et raisonnable.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, on rappellera que Monsieur B postulait un indemnité correspondant à un préavis de six mois et que le Tribunal a estimé qu'il avait droit à une indemnité équivalente à quatre mois de rémunération.

Monsieur B sollicite la Cour de condamner l'AWEX à lui payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

L'AWEX sollicite la Cour, à titre subsidiaire, de limiter l'indemnité compensatoire de préavis à un montant équivalent à trois mois de rémunération.

La Cour estime qu'au regard des paramètres devant être pris en compte pour l'évaluation du préavis convenable qui eût dû être donné à Monsieur B, soit son âge au moment du licenciement (38 ans et un mois), son ancienneté (3 ans et presque 2,5 mois), sa fonction (attaché économique et commercial) et sa rémunération annuelle brute totale (98.682, 79 euros), une indemnité compensatoire correspondant à un préavis de quatre mois doit être considérée comme convenable.

L'AWEX doit partant être condamnée à payer à Monsieur B une indemnité compensatoire de préavis de 32.894,26 euros majorée des intérêts au taux légal à dater du 27 juillet 2012 jusqu'à son parfait paiement.

3. L'indemnité pour frais de déménagement et l'indemnité de préavis pour résiliation anticipative

Monsieur B. expose que suite à son licenciement soudain et injustifié, il s'est vu contraint de quitter Birmingham pour rentrer en Belgique. Il précise que ce déménagement a engendré des frais réels à savoir une somme de 3.025 euros. Il précise également qu'il a dû payer un préavis de trois mois pour quitter son appartement, soit la somme de 5.310,50 euros.



Le Tribunal a débouté Monsieur B. de ce chef de demande, considérant d'une part que l'indemnité compensatoire de préavis était destinée notamment à réparer ce préjudice, et d'autre part que le fondement de cette demande ne pouvait être trouvé ni dans l'article 1134 du Code civil, ni dans l'article 1382 du même Code.

La Cour ne peut suivre le Tribunal sur ce point.

En effet, elle estime d'abord que le préjudice subi par Monsieur B. en raison de son départ de Birmingham, est sans rapport avec celui qu'indemnise l'indemnité compensatoire de préavis qui est destinée à réparer forfaitairement le dommage matériel et le dommage moral liés à la perte de l'emploi, et non le coût résultant de frais nécessités par son départ du lieu de sa résidence à l'étranger, dus non pas en raison de son licenciement mais à l'occasion de celui-ci.

Si Monsieur B. n'avait pas été licencié dans les conditions rappelées ci-avant, il n'aurait pas dû quitter précipitamment son logement ni payer une indemnité de préavis locatif. Or les circonstances de ce licenciement laissent de toute évidence apparaître dans le chef de son employeur un comportement qui n'est pas celui qu'aurait adopté un employeur normalement prudent et diligent, comme cela fut développé plus avant.

Il en résulte que l'AWEX doit être condamnée à indemniser Monsieur B. du montant que celui-ci a dû payer pour pouvoir mettre fin au bail de l'appartement qu'il occupait à Birmingham, soit une somme de 5.310,50 euros.

La Cour considère toutefois que les frais de déménagement ne doivent pas être mis à charge de l'AWEX.

En effet, Monsieur B. aurait dû de toute façon les exposer un jour ou l'autre, lorsqu'il aurait été amené à quitter son poste à Birmingham. Ils ne sont pas liés au caractère prématuré et précipité de son départ de Birmingham, causé par la cessation immédiate de son contrat de travail.

4. La demande formée à l'égard de l'Etat Belge.

On rappellera que cette demande est formée par Monsieur B. à titre subsidiaire, c'est-à-dire dans l'hypothèse où la Cour considérerait que le motif grave invoqué par l'AWEX est justifié.

Or, il résulte de ce qui précède que tel n'est pas le cas.

Cette demande est donc devenue sans objet.



L'ÉTAT BELGE soutient toutefois que la demande de Monsieur B est téméraire et vexatoire. Il postule à ce titre la condamnation de Monsieur B au paiement de l'indemnité de procédure maximale prévue par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Cette demande est examinée au titre 5, ci-après du présent arrêt, relatif précisément aux dépens des deux instances.

5. Les dépens.

L'AWEX étant la partie succombante au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, dans le litige l'opposant à Monsieur B, doit être condamnée au paiement des dépens de celui-ci. Ses propres dépens doivent lui être délaissés.

En ce qui concerne les dépens de l'ÉTAT BELGE, celui-ci ne peut être considéré comme la partie succombante dans le litige l'opposant à Monsieur B, ce dernier l'ayant mis à la cause « à titre subsidiaire » dans le cadre d'un litige où la demande principale est déclarée fondée.

Monsieur B ayant mis l'ÉTAT BELGE à la cause, ce dernier qui donc ne fait l'objet d'aucune condamnation, a dû exposer des frais de défense qui ne lui incombent pas.

Ces frais incombent dès lors nécessairement à Monsieur B qui a pris l'initiative de la mise à la cause de l'ÉTAT BELGE.

La Cour qui rappelle que l'ÉTAT BELGE postule la condamnation de Monsieur B au paiement du montant maximal de l'indemnité de procédure pour chaque instance, soit 5.500 euros par instance, au motif que la demande de Monsieur B serait téméraire et vexatoire, entend limiter la condamnation de Monsieur B au paiement, pour chaque instance, du montant de base de l'indemnité procédure tel que prévu à l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Elle considère en effet que la demande formée à titre subsidiaire par Monsieur B ne peut être considérée comme étant téméraire et vexatoire, dès lors d'une part qu'elle ne peut en examiner le fondement celle-ci étant devenue sans objet, et d'autre part qu'il n'apparaît pas, en toute hypothèse, qu'elle ait été introduite avec une intention malveillante ou de façon légère.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,



Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident.

Dit l'appel principal non fondé et en déboute l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS.

Dit l'appel incident partiellement fondé en ce qu'à tort le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a débouté Monsieur Vincent B. de ses demandes de dommages et intérêts en raison du non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense, et en raison des frais qu'il a dû exposer en raison de son déménagement lors de son départ de Birmingham, celles-ci devant être déclarées partiellement fondées.

Constate que la demande formée à titre subsidiaire à l'égard de l'ÉTAT BELGE est devenue sans objet, la demande formée par Monsieur Vincent B. à titre principal à l'égard de l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS étant fondée.

Confirme par conséquent le jugement déféré en ce qu'il a dit pour droit que Monsieur Vincent B. avait droit, à charge de l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de rémunération, mais le réforme en ce qu'il déboute Monsieur Vincent B. de sa demande tendant à la condamnation de l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS au paiement de dommages et intérêts pour non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense, et frais d'indemnité locative exposés à l'occasion de son départ de Birmingham.

Condamne partant l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS à payer à Monsieur Vincent B. :

- la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense, majorée des intérêts judiciaires.
- la somme de 32.894 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de rémunération, majorée des intérêts au taux légal calculés à partir du 27 juillet 2012, puis des intérêts judiciaires.



- la somme de 5.310,50 euros à titre d'indemnisation des frais dont il a dû s'acquitter pour quitter l'appartement qu'il louait à Birmingham.

Condamne en outre l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS à payer à Monsieur Vincent B. les dépens des deux instances liquidés jusqu'ores par celui-ci à la somme de 5.500 euros (2.750 euros x 2 instances) .

Délaisse à l'AGENCE WALLONNE À L'EXPORTATION ET AUX INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS ses propres dépens.

Condamne Monsieur Vincent E. à payer à l'ETAT BELGE les dépens exposés par celui-ci, liquidés à la somme de 11.000 euros, mais ramenée toutefois par la Cour à la somme de 5.500 euros (2.750 euros x 2 instances).



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

A. CLEVEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. CLEVEN,

X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 décembre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Président,

Ch. EVERARD,

Greffier

Ch. EVERARD,

X. HEYDEN,

