



Expédition

Délivrée à

Numéro du répertoire

2019 /

Date du prononcé

7 novembre 2019

le

€

JGR

Numéro du rôle

2019/AB/705

Décision dont appel

19/2846/A

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire à l'égard de la partie appelante et de la première partie intimée

Définitif + communication au Procureur du Roi (article 29 du Code d'instruction criminelle)

GROUPE VLAN SA, BCE 0403.513.367, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Royale 100,

partie appelante au principal, intimée sur incident,

représentée par Maître MILDE Michel et Maître LEGRAND Justine loco Maître LEHMANN Etienne, avocats à 1150 BRUXELLES, Avenue de Tervuren 412/15

contre

1. **Madame B.**, RRN , domiciliée à , rue de

partie intimée au principal, appelante sur incident,

comparaissant et assistée de Maître DELPORTE Christiaan et de Maître TYMEN Alexandra, avocats à 1170 BRUSSEL, Terhulpsesteenweg 181/24

2. **CGSLB**, BCE 0850.330.011 dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin 8,

partie intimée, défaillante

★

★ ★

I. LES FAITS

Madame Martine B. a été engagée par le GROUPE VLAN à partir du 7 avril 1997 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle a la qualité de déléguée effective du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que de déléguée syndicale. Sa candidature a été présentée par la CGSLB.

Elle exerce actuellement la fonction de Responsable d'Éditions pour la région de Bruxelles. Son équipe compte une demi-douzaine de délégués. Sa fonction, tout comme celle des membres de son équipe, implique des relations avec la clientèle, notamment à l'occasion de repas au restaurant offerts aux clients. Ces repas sont usuellement payés par le membre du personnel et remboursés à celui-ci par le GROUPE VLAN à titre de frais professionnels.

Par des courriers recommandés du 19 juin 2019, adressés à madame Martine B. et à la CGSLB, le GROUPE VLAN leur a fait part de son intention de licencier madame B. pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Les faits très longuement énoncés dans ces lettres et dans cette requête peuvent se résumer comme suit :

1. Avoir sciemment validé la note de frais rentrée par un membre de son équipe, monsieur G., pour le mois d'avril 2019, qui comportait la demande de remboursement d'un repas au restaurant avec un client le 25 avril 2019 pour 96,80 euros, alors que ce repas n'avait pas été pris avec un client mais avec des collègues, dont madame Martine B. , et que chacun avait payé sa part.
2. Avoir sciemment validé la note de frais rentrée par monsieur G. pour le mois de mai 2019, qui comportait la demande de remboursement d'un repas au restaurant avec un client le 16 mai 2019, alors que ce repas n'avait pas été pris avec un client mais avec des collègues, dont madame Martine B. , et que chacun avait payé sa part.
3. Le 7 juin 2019, après avoir été interpellée au sujet de la note de frais de monsieur G. du mois de mai, avoir indiqué à la main sur cette note que le repas du 16 mai était un repas professionnel avec un client (IFC), ce qui était volontairement faux.

4. Par un courrier électronique du 17 juin, avoir avancé des justifications fausses au sujet de la note de frais de monsieur G. du mois d'avril (la souche du restaurant du 25 avril aurait remplacé une souche oubliée ou perdue relative à un repas entre monsieur G. et un client le 23 avril) et n'avoir apporté aucune justification concernant celle du mois de mai.
5. Avoir rentré une note de frais pour le mois de février 2019 comportant la demande de remboursement de deux repas au restaurant prétendument pris avec des clients, alors que les clients concernés ont indiqué n'avoir été invités à aucun repas par madame Martine B. à ces dates :
 - un repas le 13 février pour un montant de 183,50 euros, avec l'indication du nom du client Télé-Secours,
 - un repas le 14 février pour un montant de 42,50 euros, avec l'indication du nom du client Funébru.

Le GROUPE VLAN estime que madame Martine B. s'est rendue complice ou auteure d'une double fraude, à savoir d'une part la validation de fausses notes de frais de son collaborateur, monsieur G., et d'autre part l'établissement d'une fausse note de frais en son propre nom et pour son propre compte. Il lui reproche, en outre, de lui avoir menti en réponse à ses demandes d'explication.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le GROUPE VLAN a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

- d'admettre que les faits qu'elle a mentionnés dans ses conclusions sont établis et constituent un motif grave autorisant le GROUPE VLAN à mettre fin au contrat de travail de Madame B. , du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis ;
- d'autoriser la S.A. GROUPE VLAN à licencier Madame B. , du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis ;
- de condamner Madame B. aux entiers dépens de l'instance.

Par un jugement du 4 septembre 2019, statuant contradictoirement à l'égard de Madame B. et par défaut vis-à-vis de la CGSLB, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« En application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ne reconnaît pas le motif grave invoqué par la S.A. GROUPE VLAN à l'égard de Madame B. ;

Déclare, en conséquence, la demande non fondée et en déboute la S.A. GROUPE VLAN ;

Condamne la S.A. GROUPE VLAN aux dépens, liquidés par le Tribunal à la somme de 1.440 EUR étant l'indemnité de procédure (montant de base) et lui délaisse les frais de citation (312,40 EUR) ainsi que la contribution forfaitaire au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 EUR) ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Le GROUPE VLAN demande à la cour du travail :

- de voir mis à néant le jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté des fins de son action / des fins de ses demandes et en ce qu'il l'a condamné aux dépens ;
- de déclarer son action recevable et fondée ;
- et, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

o d' admettre que les faits susmentionnés sont établis et constituent un motif grave autorisant l'appelante à mettre fin au contrat de travail de l'intimée (ci-avant mieux identifiée), du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis, et renvoyer à cet effet l'affaire devant la chambre compétente du Tribunal du travail ;

o d' autoriser l'appelante à licencier l'intimée (ci-avant mieux identifiée), du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis ;

o de condamner l'intimée aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code judiciaire.

L'appel incident

Madame Martine B. interjette appel incident quant au montant des dépens de première instance.

Elle demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué en ce qu'il a liquidé les dépens lui revenant à 1.440 euros et lui demande de les fixer à 4.000 euros à titre d'indemnité de procédure. Elle demande également la liquidation des dépens d'appel à 4.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel du GROUPE VLAN a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 17 septembre 2019.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 6 septembre 2019 et présenté le 10 septembre 2019 ; le délai d'appel a donc été respecté. L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 20 septembre 2019.

Madame Martine B. a déposé ses conclusions principales le 2 octobre 2019, ses conclusions de synthèse le 21 octobre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Le GROUPE VLAN a déposé ses conclusions principales le 14 octobre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

La CGSLB n'a déposé ni conclusions, ni pièces.

Le GROUPE VLAN et madame Martine B. ont plaidé lors de l'audience publique extraordinaire du 24 octobre 2019.

La CGSLB n'a pas comparu et n'a pas été représentée lors de cette audience, à laquelle elle avait été valablement convoquée.

La cause a été prise en délibéré après les plaidoiries.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁵.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁶. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Une fois cette preuve constituée, si le travailleur invoque d'autres circonstances de nature à faire perdre aux faits leur caractère de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, il lui incombe d'en démontrer l'existence⁷.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁸.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu⁹.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

⁵ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁶ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

⁷ Cass., 6 mars 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 6.

⁸ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁹ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

La notification des motifs

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

2. Application des principes en l'espèce

Les exigences de forme et de délai rappelées ci-dessus ont été respectées. Ce point n'est pas litigieux.

La contestation porte essentiellement sur la réalité des faits invoqués par le GROUPE VLAN et sur leur gravité.

2.1. Les notes de frais de monsieur G.

Sur la base des pièces déposées par les parties, la cour du travail retient les faits suivants comme établis :

- Les notes de frais de monsieur G. devaient être contresignées d'abord par sa supérieure hiérarchique immédiate, madame Martine B. , ensuite être remises à madame S., l'assistante de l'administrateur délégué, qui effectuait à son tour un contrôle avant de soumettre les notes de frais à la signature de l'administrateur délégué.
- La note de frais établie par monsieur G. pour le mois d'avril, contresignée par madame Martine B. , comportait deux repas, dont l'un le 25 avril pour un montant de 96,80 euros. Monsieur G. (et non madame Martine B. elle-même) avait inscrit sur le relevé au regard de cette date : « Repas ass commerçants Uccle ». Les tickets étaient joints à la note et le ticket daté du 25 avril était un ticket du restaurant Le Meyboom.

- La note de frais établie par monsieur G. pour le mois de mai, contresignée par madame Martine B. , comportait quatre repas, dont l'un le 16 mai pour un montant de 82,70 euros. Monsieur G. (et non madame Martine B. elle-même) avait inscrit sur le relevé au regard de cette date : « Lunch IFC ». Les tickets étaient joints à la note et le ticket daté du 16 mai était un ticket du restaurant Le Meyboom.
- Madame S., assistante de l'administrateur délégué, atteste avoir détecté une anomalie relative à la note du mois de mai de monsieur G., consistant en ce que le montant à rembourser était nettement supérieur à ses notes de frais précédentes alors qu'il n'avait presté que 8 jours durant ce mois. Elle a ensuite appris que le repas du 16 mai au Meyboom avait été pris avec des collègues et non avec des clients, et l'a signalé à l'administrateur délégué.
- L'administrateur délégué a adressé à madame Martine B. une demande écrite d'explication libellée comme suit : « Martine, Merci de me faire une justification /explication je ne comprends pas très bien ? clients ? CA ? ».
- Madame Martine B. a répondu par écrit en indiquant, pour chacun des clients indiqués par monsieur G. au regard des quatre repas relevés sur la note de frais, le montant du chiffre d'affaires de ce client. En particulier, pour le client IFC renseigné par monsieur G. pour le repas du 16 mai, elle a indiqué « IFC / Campagne annuelle 2019/2020 : 6.000 € ».
- L'administrateur délégué a indiqué OK et signé le relevé de frais. Le montant demandé a été payé à monsieur G.
- Madame S. atteste avoir été interpellée quelques jours plus tard, le 12 juin, par un autre membre du personnel au sujet des « agissements de madame B. en matière de notes de frais ». D'autres collaborateurs ont été interrogés, qui ont indiqué que les repas du 25 avril et du 16 mai avaient été pris entre collègues, parmi lesquels monsieur G. et madame Martine B. , au restaurant le Meyboom, et que chacun avait payé sa part.
- Madame Martine B. a été entendue à ce sujet le 17 juin par l'administrateur délégué et la responsable des ressources humaines, qui lui ont demandé de vérifier ce qu'il en était et de fournir des explications. Le soir même, madame Martine B. leur a adressé un courriel expliquant avoir rencontré un client, responsable de l'association des commerçants Cavell Village (à Uccle), qui lui a expliqué avoir été invité par monsieur G. au restaurant le Parvis le 23 avril. Madame Martine B. a déclaré avoir reçu de monsieur G. une explication selon laquelle il avait oublié de demander la souche au restaurant pour ce repas, et avait dès lors rentré une autre souche de valeur plus ou moins égale en remplacement de la souche manquante. Il s'agissait de la souche du

Meyboom du 25 avril. Monsieur G. confirme cette explication dans une attestation et dans un courrier ultérieurs.

Il ressort de ce qui précède que madame Martine B. était responsable du premier contrôle de la note de frais établie par son subordonné, monsieur G. Elle a approuvé les notes d'avril et de mai 2019 alors que les repas du 25 avril et du 16 mai n'avaient pas été offerts à des clients, mais bien pris avec des collègues.

Il incombe au GROUPE VLAN de prouver que madame Martine B. a agi sciemment, en connaissance de cause, en d'autres termes qu'elle s'était rendu compte, au moment de contresigner ces notes ou lorsqu'elle a été interrogée plus tard à ce sujet, que les deux repas en question n'avaient pas été pris avec des clients. La charge de la preuve de cet élément incombe au GROUPE VLAN, car il s'agit d'un élément essentiel du motif grave.

Le GROUPE VLAN suppose ce caractère intentionnel dans le chef de madame Martine B. au motif qu'elle était présente à ces deux repas, et ne pouvait dès lors pas ignorer qu'il s'agissait de repas entre collègues. La cour estime que ce fait ne suffit pas à établir que madame Martine B. a agi en connaissance de cause.

Aux yeux de la cour, il est possible que madame Martine B. ait approuvé les deux notes de frais sans réaliser que deux dates de repas correspondaient à des repas entre collègues et en omettant de vérifier les souches TVA annexées, ce qui lui aurait permis d'identifier le restaurant le Meyboom où les collègues avaient l'habitude de déjeuner ensemble. En agissant ainsi, madame Martine B. a certes agi avec négligence, manquant à son obligation de contrôler correctement les notes de frais rentrées par monsieur G. Ce manquement ne constitue cependant pas une faute suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles.

Le doute étant permis sur la question de savoir si madame Martine B. a agi sciemment ou non en contresignant des notes de frais erronées de monsieur G., ce doute doit profiter à madame Martine B. conformément aux principes qui ont été rappelés ci-dessus. Le caractère intentionnel de ses actes n'est pas prouvé.

La réponse écrite faite par madame Martine B. , le 7 juin, à la demande d'explications de l'administrateur délégué sur la note du mois de mai, est compatible avec une simple négligence : il lui a uniquement été demandé de l'informer du chiffre d'affaires des quatre clients indiqués par monsieur G., ce qu'elle a fait. L'administrateur délégué s'est d'ailleurs estimé satisfait de cette réponse puisqu'il a marqué son accord et fait rembourser les notes à monsieur G. Ses recherches étant axées sur le chiffre d'affaires des quatre clients concernés, il n'est pas établi que madame Martine B. a nécessairement, à l'occasion de cette vérification, dû s'apercevoir du fait que l'un des repas – celui du 16 mai – n'avait pas été pris avec le client en question. À cet égard également, le doute doit profiter à madame Martine B. .

L'explication finalement donnée par madame Martine B. dans son courriel du 17 juin (le remplacement par monsieur G. d'une souche manquante) est plausible, même si elle n'est pas prouvée. Le mensonge étant un élément constitutif du motif grave invoqué, c'est au GROUPE VLAN qu'il incombe de prouver le mensonge qu'il reproche à madame Martine B. . Il est étonnant, à cet égard, que le GROUPE VLAN n'ait pas contacté le client concerné pour vérifier les démarches de madame Martine B. et l'explication donnée, alors qu'il a contacté de nombreux autres clients dans le cadre de ce dossier.

En conclusion quant aux notes de frais de monsieur G., madame Martine B. a certainement agi avec négligence, et donc de manière fautive, en approuvant deux notes erronées. Cette faute n'est cependant pas d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la poursuite de la collaboration entre les parties. Le GROUPE VLAN ne prouve pas que madame Martine B. a agi en connaissance de cause ; le doute qui subsiste à ce sujet doit profiter à madame Martine B. .

2.2. Les notes de frais de madame Martine B.

Pour rappel, le GROUPE VLAN reproche à madame Martine B. d'avoir rentré une note de frais pour le mois de février 2019 comportant la demande de remboursement de deux repas au restaurant prétendument pris avec des clients (Télé-Secours le 13 février pour un montant de 183,50 euros et Funébru le 14 février pour un montant de 42,50 euros), alors que les clients concernés ont indiqué n'avoir été invités à aucun repas par madame Martine B. à ces dates.

(En application des articles 4 et 7 de la loi, les autres notes de frais dont il est question dans les conclusions du GROUPE VLAN ne seront pas examinées par la cour, car il n'en a pas été question dans les notifications ni dans la requête du 19 juin 2019).

Madame Martine B. confirme que ces repas n'ont pas été pris avec des clients. Elle explique que les notes de restaurant présentées à partir du mois de novembre 2018 sont des fausses notes de frais à concurrence d'environ 500 euros par mois, et ce exclusivement au motif que l'administrateur délégué a donné son autorisation pour rentrer ces notes dans le but de la faire patienter le temps que des discussions en cours au sujet d'une augmentation salariale aboutissent.

Il lui incombe de le prouver, conformément aux principes rappelés ci-dessus.

La cour du travail est convaincue par cette explication, sur la base des explications et des pièces déposées par les parties :

- Il n'est pas contesté qu'au cours du dernier trimestre 2018, madame Martine B. a demandé une augmentation de rémunération ni que les discussions qui devaient avoir lieu à ce sujet ont été reportées à plusieurs reprises, et pour la première fois au mois de novembre 2018, par l'administrateur délégué, qui avait d'autres préoccupations urgentes.
- La note de frais originale déposée par madame Martine B. pour le mois de novembre 2018 comporte trois pages : la page de garde sur laquelle est indiqué le montant total à payer, approuvée par l'administrateur délégué, et deux pages de relevé où sont indiqués, date par date, les frais dont le remboursement est demandé. L'examen de cette note montre que madame B. y avait initialement relevé, sur la deuxième page, des frais pour un montant total de 269,60 euros et un montant de 500 euros intitulé « Forfait Pascal », Pascal étant le prénom de l'administrateur délégué. L'assistante de celui-ci, madame S., a biffé le « Forfait Pascal » et le montant de 500 euros. Un nouveau relevé de frais a été ajouté par madame Martine B., qui forme la troisième page de la note de frais, portant sur trois repas pour un montant total de 511,90 euros. La somme des deux relevés (269,60 euros, page 2 + 511,90 euros, page 3, sous déduction de quelques euros correspondant à la part patronale dans les chèques-repas des jours concernés), soit 755,22 euros, a été approuvée par l'administrateur délégué et payée à madame Martine B. .

Il est certain que le second relevé de frais, contenant trois tickets de restaurant pour un montant total de 511,90 euros (page 3 de la note de frais), a été remis par madame Martine B. *après que* madame S. a biffé le « Forfait Pascal » et le montant de 500 euros. En effet, la première page de la note de frais initialement rentrée par madame Martine B. indiquait un montant total de 769,60 euros, soit 500 euros (« Forfait Pascal ») + des frais justifiés par le premier relevé (269,60 euros, page 2). Sur la note initialement rentrée, la page 1, récapitulative, correspondait donc au relevé détaillé de la page 2. Ce montant de 769,60 euros a ensuite été biffé (en vert) par madame S. et remplacé par 755,22 euros, c'est-à-dire la somme de deux relevés (pages 2 et 3), sous déduction de la part patronale dans les chèques-repas. Il s'en déduit que le second relevé (page 3) a été ajouté à la note de frais après le rejet, par madame S. du « Forfait Pascal » de 500 euros. On note d'ailleurs que la note de frais est accompagnée de deux relevés (pages 2 et 3), l'un dactylographié et l'autre manuscrit, sur des documents différents, ce qui permet de penser qu'ils n'ont pas été établis ensemble.

L'interprétation que le GROUPE VLAN donne à ces pièces, selon laquelle la biffure, par madame S., du « Forfait Pascal » de 500 euros signifie que madame Martine B. n'avait pas droit à un tel forfait, ne convainc pas la cour. En effet, il est clair que les

notes de frais rentrées *a posteriori* à concurrence d'environ 500 euros étaient destinées à remplacer le forfait de 500 euros initialement inscrit par madame B. sur sa note de frais. Le GROUPE VLAN n'explique pas pourquoi, si comme elle l'affirme madame Martine B. n'avait pas droit au remboursement de faux frais à concurrence d'environ 500 euros, elle a accepté des notes de frais correspondant approximativement à ce montant, soudainement présentées par madame Martine B. après la clôture de la note de frais initialement rentrée, et surtout après que, dans la thèse du GROUPE VLAN, madame S. lui ait signifié qu'elle ne pouvait pas y inscrire un forfait de 500 euros.

- Sur la période d'un an, de novembre 2017 à octobre 2018, madame Martine B. a déposé chaque mois une note de frais pour des montants compris entre 71,69 euros et 216,79 euros, pour un montant mensuel moyen de 122,81 euros. De novembre 2018 à mai 2019 en revanche, les notes de frais de madame Martine B. sont comprises entre 618,11 et 755,22 euros, pour une moyenne de 618,32 euros. On constate donc, à partir du mois de novembre 2018, une hausse subite et très importante du montant des notes de frais, en moyenne multiplié par 5. La hausse moyenne est, à 5 euros près, de 500 euros par mois.

Le GROUPE VLAN tente de l'expliquer par une fluctuation saisonnière de ses activités, la haute saison ayant lieu de novembre à mars. Cette explication est contredite par le montant des notes de frais de novembre 2017 à mars 2018, compris entre 9,1 et 184,62 euros seulement. Un surcroît de travail de madame Martine B. lié au départ de plusieurs membres de son équipe et du directeur commercial, ainsi que par l'approche des élections, ne suffit pas à expliquer la brusque multiplication par 5 du montant moyen des notes de frais mensuelles.

Le GROUPE VLAN plaide également que son administrateur délégué était accaparé par des tâches bien plus importantes que la vérification des notes de frais. On peut le concevoir, mais pas au point de ne pas remarquer que le montant des notes de frais de madame Martine B. avait plus que quintuplé. On sait par ailleurs que son assistante, madame S., opérait ce type de vérification, puisqu'elle atteste avoir été alertée par une augmentation, bien plus modeste, du montant des notes de frais rentrées par monsieur G.

En conclusion, il apparaît qu'alors que des négociations étaient en cours entre les parties suite à une demande d'augmentation salariale de madame Martine B., et au moment précis (novembre 2018) où ces négociations ont été retardées du fait du GROUPE VLAN, les notes de frais introduites par madame Martine B. ont brusquement quintuplé, pour atteindre un montant supérieur en moyenne de 500 euros au montant remboursé précédemment. L'administrateur délégué a approuvé et fait rembourser ces notes. Le GROUPE VLAN ne fournit aucune explication un tant soit peu crédible à ces faits.

Ces éléments forment des présomptions en faveur de l'explication donnée par madame Martine B. , selon qui une augmentation salariale de 500 euros net lui a été accordée sous cette forme dans l'attente d'une décision définitive sur sa demande d'augmentation salariale.

La circonstance qu'une prime de 2.000 euros a été payée à madame Martine B. au mois d'avril 2019 n'est nullement incompatible avec cette explication ; madame Martine B. affirme, sans être contredite, qu'il s'agissait d'une prime sur objectif accordée à ses collègues également. La cour n'est pas convaincue non plus par les attestations produites par le GROUPE VLAN selon lesquelles la pratique de rembourser de fausses notes de frais n'existerait pas au sein de l'entreprise ; ces attestations sont contrecarrées par des attestations en sens contraire produites par madame B. ; les autres éléments du dossier étant largement suffisants pour forger sa conviction, la cour n'aura égard ni aux attestations produites par le GROUPE VLAN ni à celles produites par madame Martine B. au sujet des pratiques au sein de l'entreprise.

Les présomptions dont il est question ci-dessus sont complétées par un élément matériel qui ne laisse plus de place au doute : la note de frais du mois de novembre 2018 portant l'indication d'un « Forfait Pascal » de 500 euros, dans les circonstances qui ont déjà été examinées.

Le tout convainc la cour du travail du fait que le GROUPE VLAN a permis à madame Martine B. d'introduire des notes de frais ne correspondant pas à des frais professionnels à concurrence d'environ 500 euros par mois, à partir du mois de novembre 2018.

L'accord de l'administrateur délégué sur ce procédé a pour conséquence qu'il n'a pas pour effet de rompre immédiatement et définitivement la relation de confiance entre les parties. Il ne s'agit dès lors pas d'un motif grave au sens des articles 2 et 4 de la loi du 19 mars 1991.

La décision du tribunal du travail sera, dès lors, confirmée.

3. Application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle

Les faits examinés dans le présent arrêt comportent des indices de délits.

En application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, la cour du travail est tenue d'en informer le procureur du Roi et de lui transmettre tous renseignements y relatifs.

4. Les dépens

Les dépens doivent être mis à charge du GROUPE VLAN, partie perdante, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Les dépens comportent les frais de citation, la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et les indemnités de procédure pour chaque instance.

S'agissant d'une affaire non évaluable en argent, le montant de base de l'indemnité de procédure est de 1.440 euros, son montant minimal est de 90 euros et son montant maximal est de 12.000 euros.

Comme le lui permet l'article 1022 du Code judiciaire, madame Martine B. demande à la cour du travail de majorer le montant de l'indemnité de procédure qui lui revient, pour chaque instance, en raison du caractère manifestement déraisonnable de la situation. La cour estime effectivement que la situation est manifestement déraisonnable en raison, d'une part, de la longueur excessive des conclusions du GROUPE VLAN eu égard aux questions litigieuses, ce qui a nécessairement majoré les frais exposés pour la défense de madame B. et, d'autre part, de la mauvaise foi du GROUPE VLAN qui tente d'utiliser contre madame B. une pratique qu'il a lui-même illégalement autorisée.

L'indemnité de procédure sera donc fixée à 4.000 euros par instance.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

**Statuant après avoir entendu les conseils du GROUPE VLAN et de madame Martine B. ,
en l'absence de la CGSLB ;**

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé et l'appel incident recevable et fondé ;

Confirme le dispositif du jugement attaqué sous réserve du montant de l'indemnité de procédure de première instance, que la cour fixe à 4.000 euros en lieu et place de 1.440 euros ;

Condamne le GROUPE VLAN à payer à madame Martine B. les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 4.000 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent ;

Laisse à charge du GROUPE VLAN la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros pour l'instance d'appel, déjà payée ;

Prie le greffe de communiquer à monsieur le procureur du Roi, en application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle :

- **une copie certifiée conforme du présent arrêt et des pièces de procédure des dossiers de première instance et d'appel,**
- **les pièces déposées par les parties.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
Ph. VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

Ph. VAN MUYLDER,

P. WOUTERS,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 novembre 2019, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

F. BOUQUELLE,