



Numéro du répertoire 2021 / 2375.	
Date du prononcé 05 octobre 2021	
Numéro du rôle 2018/AB/836	
Décision dont appel	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002342659-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

L'A.S.B.L. CENTRE AFRICAIN PROMOTION SANTE (en abrégé : « C.A.P.S. ASBL »), dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, rue Longue Vie, 56 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître**

contre

Monsieur L.

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,
Représenté par Maître**

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 23 avril 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre (R.G. 17/616/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 28 septembre 2018 au greffe de la cour et notifiée le 1^{er} octobre 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 7 novembre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;



- les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 7 septembre 2018. Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. L'ASBL CENTRE AFRICAIN PROMOTION SANTE (ci-après : « l'ASBL ») a engagé Monsieur L en qualité d'employé (« assistant de direction chargé de gestion administrative et financière ») à partir du 9 octobre 2006.
5. En décembre 2014, Monsieur L (né en 1961) a réclamé, via son organisation syndicale, des jours de congé (ainsi que la rémunération de jours de congé non pris par le passé), invoquant des dispositions sectorielles relatives à la diminution des prestations des travailleurs âgés de 45 ans et plus.
- Les parties précisent que l'ASBL a accepté de faire partiellement droit à cette demande, en permettant à Monsieur Li de prendre des jours de récupération, à partir du mois de novembre 2014.
6. Au mois d'août 2015, une visite d'inspection relative au bien-être au travail eut lieu au siège de l'ASBL, au cours de laquelle différentes infractions furent constatées ; un délai fut donné à l'ASBL pour prendre les mesures nécessaires pour y remédier. Dans le cadre du suivi de ce dossier, plusieurs rendez-vous furent convenus entre le médecin-directeur de l'ASBL (le docteur I) et l'Inspection sociale, lesquels ont été, pour divers motifs, annulés ou reportés, la dernière date retenue ayant été le 6 avril 2016.
7. Le 11 avril 2016, deux courriers furent adressés à Monsieur L , lui notifiant congé pour motif grave, l'un par un pli recommandé adressé par le conseil de l'ASBL, et l'autre par le docteur I , contre accusé de réception.

Par lettre recommandée du 14 avril 2016, l'ASBL notifia à Monsieur L par le biais de son conseil, les motifs invoqués à l'appui du congé, comme suit :

« (...) Le motif grave justifiant votre renvoi est le suivant.

Après plusieurs reports, un rendez-vous a finalement été proposé par une inspectrice sociale (Inspection du bien-être au travail), étant Madame H pour le 6 avril dernier.



Pour cette inspectrice, il s'agissait de vérifier si des infractions précédemment relevées avaient depuis lors été levées, ce pour quoi elle avait notamment sollicité la production de divers documents au cours de la réunion prévue le 6 avril.

A cette occasion, vous avez profité de votre qualité d'assistant de direction pour assouvir et servir votre cause syndicale et vos opinions politiques qui en découlent, en prenant l'initiative personnelle et inconsidérée d'accueillir à cette réunion un délégué permanent de la SETCA-FGTB et en lui remettant des documents.

Cette manière de favoriser l'intrusion d'un délégué syndical permanent dans les affaires et dans la gestion de l'ASBL, allant même jusqu'à lui remettre des documents afférents aux infractions reprochées à ma cliente, est scandaleuse et constitutive d'une faute grave.

Ladite intrusion a d'ailleurs conduit le directeur de l'ASBL, étant le docteur I , à devoir reporter cette réunion afin de retrouver un cadre de confidentialité nécessaire, hors la présence de toute personne extérieure non concernée par ce contrôle.

Cela traduit un ordre des priorités et des valeurs inacceptable durant les heures pendant lesquelles vous êtes censé prêter au service de l'ASBL, induisant de ce fait une rupture définitive et irrémédiable de confiance.

En effet, alors que vous êtes censé appuyer le directeur dans sa gestion et sa défense des intérêts de l'ASBL, l'initiative que vous avez prise en invitant une personne dont le dessein n'est pas exclusivement le même, constitue le reflet du fait que vous concevez votre rôle et votre fonction de manière déviée et dévoyante, ce qui ne peut être accepté ni toléré.

Je me devais de vous le faire savoir, sur mandat express de ma cliente (...) ».

8. Monsieur L. contesta son licenciement, par un courrier du 29 avril 2016, auquel succéda un échange de correspondances entre son organisation syndicale et l'ASBL, qui ne permit pas d'aboutir à un règlement amiable.
9. Monsieur L. introduisit ensuite la procédure judiciaire, par une requête devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, du 20 janvier 2017.

Il demandait au tribunal de condamner l'ASBL à lui payer :

- 269,32 € bruts à titre de rémunération des deux jours fériés (les 1^{er} et 5 mai 2016) survenus dans les 30 jours suivant la rupture du contrat de travail ;
- 475,37 € bruts à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* 2016 ;
- 318,07 € bruts à titre de prime d'attractivité *pro rata temporis* 2016 ;
- 163,02 € bruts à titre de pécules de vacances calculés sur les montants précédents ;



- 35.062,33 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 8 mois et 12 semaines de rémunération ;
- 2.350,22 € à titre de rémunération des jours de congé non pris, qui devaient être accordés dans le cadre de la diminution des prestations en faveur des travailleurs âgés ;
- 12.772,71 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts résultant de la perte d'une chance de retrouver un emploi en l'absence d'offre concrète d'outplacement.

Monsieur L demandait également que l'ASBL soit condamnée à lui délivrer un nouveau formulaire C 4 mentionnant la période couverte par l'indemnité de rupture et un « motif adéquat » de rupture. Il demandait la condamnation de l'ASBL aux dépens, liquidés à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

10. Par le jugement entrepris, prononcé le 23 avril 2018, le tribunal :

« Statuant après un débat contradictoire ;

- *Déclare les demandes de Monsieur L recevables et partiellement fondées ;*
- *Condamne le C.A.P.S. à payer à Monsieur L les montants suivants, à majorer des intérêts légaux depuis le 6 avril 2016 et (d)es intérêts judiciaires depuis le 24 janvier 2017 :*
 - *269,32 € à titre de rémunération pour les jours fériés survenus après la rupture du contrat de travail (le 1^{er} et le 5 mai 2016);*
 - *475,37 € bruts à titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2016 ;*
 - *318,07 € bruts à titre de prime d'attractivité proratisée pour l'année 2016 ;*
 - *163,02 € bruts à titre de pécules de vacances sur les montants précédents ;*
 - *35.062,33 € bruts à titre d'indemnité de rupture, équivalente à 8 mois et 12 semaines de rémunération ;*
 - *2.350,22 € à titre de rémunération pour les jours de congé dans le cadre de la diminution des prestations pour les travailleurs âgés non pris (régularisation pour la période allant 10/10/2006 au 31/12/2014, soit 22 jours de congé);*
- *Condamne le C.A.P.S. à délivrer à Monsieur L un nouveau formulaire C 4 dûment complété et mentionnant la période couverte par l'indemnité de rupture et le motif précis du licenciement ;*
- *Condamne le C.A.P.S. aux dépens de Monsieur L , liquidés à la somme de 3.600 EUR (montant de base). »*



II. LES DEMANDES EN APPEL

11. L'ASBL CENTRE AFRICAIN PROMOTION SANTE demande à la cour de réformer le jugement, de déclarer le licenciement pour motif grave régulier, et en conséquence de débouter Monsieur L de toutes ses demandes. L'ASBL demande également la condamnation de Monsieur Li aux dépens, liquidés à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur L demande à la cour de dire l'appel principal non fondé.

Monsieur L a formé, dans ses (premières) conclusions, un appel incident, demandant à la cour de condamner l'ASBL à lui payer 12.772,71 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération en application de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture, ainsi que des intérêts judiciaires. Monsieur L demande également la condamnation de l'ASBL aux dépens d'appel, liquidés à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

12. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal de l'ASBL sont par ailleurs remplies.

Il en va de même pour l'appel incident de Monsieur L

Les appels sont recevables.



III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'appel principal

13. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

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

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

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

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

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

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

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- Comme le relève la Cour de cassation, « les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé [ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal] de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre



part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »¹.

- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »².
- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié* »³.

- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

Comme le souligne S. GILSON : « *L'employeur a dès lors, en quelque sorte, la charge de la preuve de la matérialité d'un fait et des conséquences de celui-ci. Il se trouve dans une situation où il devient responsable de la qualification qu'il a donnée au fait justifiant la rupture* »⁴

¹ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

² (M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74).

³ Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p. 654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

⁴ S.GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p 174.



L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve⁵.

14. L'ASBL a respecté le (double) délai légal de notification du congé pour motif grave.

Le conseil d'administration, dont il n'est pas contesté qu'il était l'organe compétent, au sein de l'ASBL, pour décider du licenciement de Monsieur L. s'est réuni le 9 avril 2016 et a, selon le procès-verbal de cette réunion, pris connaissance à ce moment des faits survenus le 6 avril 2016, qui allaient être invoqués à titre de motif grave. Monsieur L. ne soutient d'ailleurs plus, en degré d'appel, que l'organe ayant le pouvoir de licencier au sein de l'ASBL eût acquis une connaissance des faits avant le 9 avril 2016.

La notification du congé pour motif grave est intervenue endéans les 3 jours ouvrables suivant la connaissance de ces faits. Les motifs ont été, quant à eux, notifiés le 14 avril 2016, soit endéans les 3 jours ouvrables suivant le congé.

15. La cour considère, à l'instar du premier juge, que le motif grave n'est pas établi, pour les motifs exposés ci-après.

L'ASBL, sur qui repose la charge de la preuve du motif grave qu'elle invoque, ne démontre en effet, nullement, que Monsieur L. ait « profité » de sa fonction d'assistant de direction pour « assouvir et servir » sa « cause syndicale » en accueillant un délégué syndical à la réunion du 6 avril 2016, ni encore qu'il ait « favorisé l'intrusion » de ce dernier, ni même qu'il l'ait lui-même invité à cette réunion. Les intentions que l'ASBL prête à Monsieur L.⁶, qui se fondent sur ces allégations non établies, ne peuvent dès lors nullement être retenues.

L'ASBL n'établit pas davantage son affirmation suivant laquelle Monsieur L. eût « remis des documents » à Monsieur C.⁷ (délégué syndical « inter centre pour le secteur ambulatoire social-santé ») lors de la réunion du 6 avril 2016.

Par contre, il est établi, par un échange d'e-mails entre ledit délégué syndical permanent et l'inspectrice sociale, que c'est Monsieur C. qui a pris l'initiative de s'adresser à cette dernière, en lui faisant part de son souhait de participer à la réunion de suivi, et d'être informé de la date qui serait retenue, demande à laquelle l'inspectrice sociale a

⁵ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

⁶ A savoir, son « ordre de priorité et de valeurs », sa conception de sa fonction « déviée et dévoyante », etc...

⁷ Il ressort de l'attestation établie par Madame H., inspectrice sociale, que « Monsieur C. n'a pas eu les documents en mains », tandis que Monsieur L. s'est « contenté de (lui) remettre les documents » demandés.



répondu positivement. Rien n'indique que Monsieur L soit intervenu à un quelconque moment dans cet échange.⁸

D'autre part, le directeur de l'ASBL (Monsieur I) était, à tout le moins, informé par un e-mail de l'inspectrice sociale du 24 février 2016, de ce que le délégué syndical (Monsieur C) souhaitait participer à la réunion en question, mail auquel Monsieur I a répondu, sans exprimer d'opposition à la présence de Monsieur C.

Le seul manquement dans le chef de Monsieur L consiste :

- D'une part, à avoir entamé la réunion du 6 avril 2016, en répondant aux demandes de l'inspectrice sociale, alors que devait y assister le directeur de l'ASBL, et ce, sans s'être nullement inquiété (ne fut-ce que par un simple appel téléphonique) de savoir si (et quand) ce dernier allait arriver, et sans disposer d'instructions de son employeur pour ce faire ;
- D'autre part, à avoir accueilli lors de la réunion du 6 avril 2016, un délégué syndical, sans avoir demandé au préalable à son employeur si la présence de celui-ci était admise.

Ce manquement constitue une erreur d'appréciation, certes importante, mais qui n'atteint cependant pas le critère de gravité d'un motif grave de licenciement. Outre le contexte rappelé ci-dessus, il convient de tenir compte du fait que l'inspectrice sociale, selon ce qu'elle indique elle-même, avait estimé que la réunion pouvait se tenir en dehors de la présence du docteur I , et que Monsieur L a pu avoir pour principale intention de répondre au souhait de l'inspectrice sociale.

16. Le motif grave n'étant pas établi, il en découle que Monsieur L a droit :

- À une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 35.062,33 € bruts ;
- À la rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours suivant la rupture du contrat de travail⁹, soit le montant non contesté quant à son calcul de 269,32 € bruts ;
- À la prime de fin d'année au *pro rata* de ses prestations en 2016¹⁰ soit le montant non contesté quant à son calcul de 475,37 € bruts ;

⁸ La question de savoir à quel titre et ou dans quel cadre Monsieur C et l'inspectrice sociale ont entretenu une correspondance à ce sujet laisse perplexe, mais est étrangère à Monsieur L.

⁹ En vertu de l'article 14 de l'Arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.



- À la prime d'attractivité au pro rata de ses prestations en 2016¹¹, soit le montant non contesté quant à son calcul, de 318,07 € bruts ;
- Au pécule de vacances calculé sur les montants dus à titre de rémunération des jours fériés, de prime de fin d'année, et de prime d'attractivité, susvisés, soit le montant non contesté quant à son calcul, de 163,07 €.

Ces montants sont à majorer des intérêts légaux depuis le 6 avril 2016, et des intérêts judiciaires depuis le 24 janvier 2017.

17. Monsieur L. a droit à la rémunération des jours de congé (non pris) pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, en application du chapitre 3 de la convention collective de travail du 26 octobre 2005.¹²

Monsieur L. n'appartenant pas aux membres du personnel visé à l'article 3 de ladite convention collective de travail, il bénéficiait, en vertu de son article 8 qui lui est applicable¹³, de l'octroi de 38 heures de dispense de prestations par an, à partir de l'âge de 50 ans, et de l'octroi de 38 heures de dispense de prestations supplémentaires par an, à partir de l'âge de 52 ans.

Monsieur L. a droit, à ce titre, au montant non contesté quant à son calcul, de 2.350,22 € bruts, à majorer des intérêts légaux depuis le 6 avril 2016 et des intérêts judiciaires depuis le 24 janvier 2017.

18. L'appel principal est non fondé.

¹⁰ En application de l'article 5§2 et de l'article 7 de la convention collective de travail du 25 septembre 2002 concernant l'allocation de fin d'année (A.R. 23.10.02, MB du 05.11.2002), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

¹¹ En application des articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail concernant l'octroi de la prime d'attractivité, conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

¹² Rendue obligatoire par A.R. du 1^{er} octobre 2008, M.B. 27 octobre 2008.

¹³ Cet article est repris sous le chapitre 3 de ladite convention collective de travail intitulé « L'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de personnel », qui est applicable à tous les membres du personnel « qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3 ».



III.B.1. Quant à l'appel incident

19. La cour rappelle que :

- En vertu de l'article 4, alinéa 1 de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la CCT n° 109 »):

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.

- En ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

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

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.



- L'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

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

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

20. En l'espèce, la société a, par le biais de la notification par pli recommandé du motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Monsieur L , communiqué d'initiative les motifs concrets de son licenciement. Ces motifs concrets s'identifient intégralement au motif grave invoqué.

Il ne se déduit pas du seul fait que la cour estime que le motif grave de licenciement n'est pas établi, que ledit licenciement eût, nécessairement, un caractère manifestement déraisonnable.



Conformément à l'article 10 de la CCT n° 109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

A cet égard, l'ASBL établit un manquement dans le chef de Monsieur L (v. point 15 ci-dessus), qui est un fait de conduite du travailleur, en lien avec son licenciement.

Un tel motif n'est pas manifestement déraisonnable ; un employeur normal et raisonnable pouvait décider de licencier son travailleur sur base d'un tel manquement.

La cour rappelle qu'à cet égard elle n'opère qu'un contrôle marginal, et ne peut donc pas examiner l'opportunité de la gestion de l'employeur, lequel a choisi de licencier Monsieur L.

De son côté, Monsieur Li n'établit, par aucun élément, ses allégations selon lesquelles son licenciement eût été opéré en représailles à ses revendications en matière de diminution de travail en raison de son âge.

21. L'appel incident est en conséquence non fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit les appels non fondés et confirme le jugement;

Délaisse à l'ASBL CENTRE AFRICAIN PROMOTION SANTE ses propres dépens et le condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur Li , liquidés à 3.600 €, ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

l, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par , conseiller,
et , Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 octobre 2021, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier

