



## Expédition

Numéro du répertoire

**2021 /**

Date du prononcé

**15 décembre 2021**

Numéro du rôle

**2018/AB/938**

Décision dont appel

**15/1135/A**

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**Monsieur M. C.**, inscrit au registre national sous le numéro XX.XX.XX-XXX.XX (ci-après « M.C. »),  
résidant

partie appelante, représentée par Maître

***contre***

**La S.A. « EURANOVA »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0899.626.005 (ci-après « la S.A. »),  
dont le siège social est établi à 1435 Mont-Saint-Guibert, rue Emile Francqui, 4,

partie intimée, représentée par Maître

★

★      ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

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

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

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

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

- le jugement de la 2<sup>e</sup> chambre, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 18.9.2018, R.G. n°15/1135/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 16.11.2018 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 2.1.2019, ainsi que de la nouvelle ordonnance du 22.9.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.C. le 24.12.2019 et portant appel principal complémentaire dirigé contre le jugement de la 2<sup>e</sup> chambre, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 5.12.2017, R.G. n°15/1135/A ;
- les conclusions de synthèse remises pour la S.A. le 25.3.2020 ;
- le dossier inventorié de la S.A. (8 pièces) ;
- le dossier inventorié de M.C. (46 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique du de la 4<sup>e</sup> chambre du 2.1.2019 lors de laquelle un calendrier amiable de mise en état a été déposé.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 10.11.2021.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

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

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 10.11.2021.

## **2. Les faits**

La S.A. est une société spécialisée dans le domaine des technologies de l'information. Elle conseille des entreprises en vue d'une optimisation de leur système informatique.

Le 18.11.2011, M.C. est entré au service de la S.A. en qualité de consultant dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein.

Le contrat stipule que<sup>1</sup> :

- M.C. a le statut de « cadre » ;
- l'horaire de travail sera celui correspondant aux dispositions impératives du droit belge et conforme au règlement de travail ;
- la durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à 40 heures effectives par semaine ;
- la durée moyenne du temps de travail par semaine est ramenée à 38 heures sur une base annuelle par l'octroi de 12 jours de repos compensatoire de la réduction du temps de travail ;
- une demande de régime spécial d'imposition sera introduite par la S.A. auprès du Ministère des Finances afin de bénéficier du régime spécial des cadres étrangers, M.C. s'engageant à fournir dans les délais à la S.A. toutes les informations nécessaires à la constitution de son dossier ;
- M.C. doit transmettre « *le formulaire de décompte de temps* » en vigueur dans la S.A., à l'attention du service du personnel, au plus tard pour le 20 de chaque mois ;
- lorsqu'il sera dans les locaux des clients de la S.A., M.C. se conformera aux dispositions qui y sont applicables, notamment en matière de respect d'horaires et il lui appartiendra de se faire communiquer lesdites règles.

Le 22.11.2011, les parties ont conclu deux avenants au contrat de travail prévoyant, quant au premier, la suppression des frais de représentation visés au point 7.5. du contrat initial et, quant au second, une augmentation du salaire brut porté à 2.500 € par mois, le tout avec date d'effet au 18.11.2011<sup>2</sup>. Le salaire brut a par la suite encore été augmenté à 2.630 € bruts par mois à partir du 1.1.2012<sup>3</sup>.

M.C. était chargé d'implémenter auprès des clients de la S.A. des logiciels informatiques répondant à leurs besoins spécifiques. Dès le début de son occupation, c'est auprès du client SWIFT qu'il a dû fournir ses prestations de consultance.

Il semble que les relations entre parties se soient dégradées à partir du début de l'année 2015.

Le 12.1.2015, M.C. a invité au restaurant les administrateurs de la S.A., Monsieur B. et Monsieur D., pour faire le point annuel sur son activité<sup>4</sup> :

*« (...) Tout d'abord, bonne année et mes meilleurs vœux à vous et vos familles.  
D'habitude c'est vous qui planifiez notre point annuel mais cette année, je  
voudrais le faire si vous me le permettez (Change the game...).*

---

<sup>1</sup> Contrat de travail du 8.11.2011, pièce 1 – dossier M.C.

<sup>2</sup> Pièce 1 – dossier M.C.

<sup>3</sup> Pièce 1 – dossier M.C.

<sup>4</sup> Pièce 1 – dossier S.A.

*Je souhaite donc vous inviter, cette semaine si possible, au restaurant (...) le midi ou le soir, suivant vos disponibilités (...)*  
*Petite remarque, je souhaite passer vous récupérer directement ou que vous soyez (...), si vous vous demander pourquoi : H., corrige moi si je me trompe mais tu kiffes la S1 ? Et E. si toi aussi tu veux la tester, y'a pas de souci.*  
*Voilà, je vous souhaite une bonne journée et a tres bientôt,(...) »*

Jugeant le ton familier et curieux, Monsieur B. a décliné l'invitation et formulé une contre-proposition par le courriel suivant du 13.1.2015<sup>5</sup> :

*« (...) Merci pour l'invitation que je viens de lire complètement. Le ton et le contenu, en y réfléchissant, n'est pas bien approprié.*  
*Comme nous l'avons déjà précisé plusieurs fois il est nécessaire de garder le plus grand professionnalisme dans nos échanges. Surtout pour des points annuels ;) Je rappelle d'ailleurs que c'est très rare que nous fassions des points annuels (aucun n'a été fait cet année), l'année n'étant pas vraiment une constante de temps pertinente selon nous. Nous préférons grandement l'approche continue et la démarche proactive tout au long de l'année.*  
*C'est pourquoi je préfère déclinier ton invitation, sous cette forme, et je préfère te proposer un point professionnel non informel avec E. (...) quand c'est possible pour toi.*  
*Je n'oublie pas nos discussions autour de la communication, de ton souhait de ne pas être trop engagé sur des projets pour ne pas décevoir etc... Et il est clair que j'aimerais être capable d'évaluer où tu en es sur ces points (entre autres).*  
*Etant donné que tu ne passes presque plus jamais en linkoffice, je t'invite à nous donner quelques disponibilités pour planifier notre meeting formel (...) »*

Une réunion formelle a finalement eu lieu le 28.1.2015.

Le 6.2.2015, la S.A. a reçu un courriel de son client SWIFT manifestant son mécontentement par rapport aux travail de M.C. Le courriel est rédigé en ces termes<sup>6</sup> :

*« (...) Je vous écris aujourd'hui au sujet de [M.C].*  
*Nous rencontrons des soucis avec ses performances depuis le début du mois de janvier, à tel point que aujourd'hui, je ne trouve plus acceptable de continuer le projet avec lui.*  
*Son comportement a changé d'une façon dramatique depuis qu'il est revenu de vacances.*  
*Il a d'abord commencé à passer la majeure partie de son temps au bureau sur des activités non professionnelles — discuter avec ses collègues, prendre de très*

---

<sup>5</sup> Pièce 2 – dossier S.A.

<sup>6</sup> Traduction libre, pièce 3 – dossier S.A.

*longues pauses de midi, arriver en retard, partir plus tôt...*

*Cela ne me dérange pas tant que le travail est fait, mais c'est là où le problème se situe : il rendait son travail en retard, voire plus du tout pour être honnête.*

*T. et moi avons eu plusieurs conversations avec lui en janvier et, avec [M.C.], nous avons convenu d'un plan permettant de revenir à un niveau de travail normal : avec des heures de bureau normales et le relevé des heures passées sur le projet.*

*J'avoue que, après plusieurs conversations, [M.C.] est parvenu à respecter plus ou moins ce plan et nous a envoyé chaque jour un relevé d'heures.*

*Ceci était également alarmant : en janvier seulement, il a accumulé plus de six jours de travail à rattraper.*

*Finalement, après avoir promis à plusieurs reprises de livrer la première version du produit UGE, mais ne parvenant jamais à respecter cette promesse en invoquant des excuses diverses (dû pour le 24 janvier, mais nous attendons toujours une version qui peut être testée), nous nous trouvons dans une situation qui ne peut plus durer : T. a essayé de gérer le problème, j'ai également essayé, mais maintenant cela porte préjudice à mon équipe, à celle de M. et plus largement à SWIFT en raison du risque qui pèse sur les engagements que nous avons pris envers nos propres clients. Je le dois au reste de l'équipe également : tolérer un tel comportement alors que d'autres travaillent extrêmement dur pour respecter les engagements que nous avons vis-à-vis de nos clients ne serait pas équitable.*

*Comment résoudre cette situation ?*

*De notre côté, nous allons prendre des mesures immédiates pour limiter le dommage — je vais mettre la main à la pâte, mes développeurs standard vont également se joindre à l'effort et nous allons revoir à la baisse de manière significative nos engagements pour cette année.*

*Je lui ai laissé un message vocal lui demandant d'aller aujourd'hui chez [la S.A.] pour discuter de la situation avec vous.*

*Nous savons que trouver/engager et former un nouveau développeur va être difficile et prendra du temps et j'espère qu'ensemble nous parviendrons à trouver une bonne manière de sortir de cette situation (...) »*

Par un courriel du même jour, soit le 6.2.2015, Monsieur D. a aussitôt interpellé M.C. en lui demandant de reprendre contact au plus vite<sup>7</sup> :

*« (...) Nous avons reçu ce matin un mail plus que préoccupant de Y. concernant la qualité de ton travail et ton engagement chez Swift.*

*Ce mail m'inquiète à deux titres :*

- Il est en contradiction avec les échanges que nous avons eu ce mois de Janvier sur le déroulement de ton projet*
- Il montre un préjudice grave et certain porté à l'un de nos clients*

---

<sup>7</sup> Pièce 4 – dossier S.A.

*Ceci a pour conséquence que nous risquons une perte significative avec ce client, ainsi que la perte de confiance.*

*Par ailleurs, la dissimulation de la situation, et le fait de la laisser s'empirer est strictement inacceptable.*

*Nous t'enjoignons à nous contacter pu plus vite par tout moyen utile pour faire la lumière sur ces manquements graves (...) »*

Toujours le 6.2.2015, la S.A. a adressé l'avertissement suivant à M.C. par pli recommandé<sup>8</sup> :

*« (...) Nous nous voyons contraints de t'adresser le présent avertissement à la suite de plusieurs agissements inacceptables de ta part.*

*D'une part, nous nous permettons de te rappeler que la durée de ton temps de travail est fixée conventionnellement à 40 heures effectives par semaine.*

*Au mois de janvier, nous avons dû constater que 35 heures manquaient, sans que tu n'aies été en mesure de fournir la moindre explication à ce sujet.*

*D'autre part, les développements dont tu es chargé pour notre client SWIFT sont attendus par ce dernier depuis plus de 15 jours maintenant. Malgré tes promesses répétées de faire le nécessaire à ce sujet, nous constatons que rien n'a avancé à ce jour. Notre client a dès lors perdu patience et surtout confiance en notre société, ce qui nous cause un énorme préjudice.*

*Ce vendredi 6 février, notre client t'a appelé pour t'indiquer qu'il était inutile que tu te présentes en ses bureaux. Il t'a demandé de nous appeler pour discuter de la situation.*

*Tu as ensuite introduit une demande de congé à 10h24 pour ce même jour. Cette demande a été validée par erreur par L.*

*Avertis par le client de sa demande, nous t'avons immédiatement appelé pour te demander de te présenter dans les locaux de l'entreprise ; nous t'avons également fait savoir que nous ne validions en aucun cas le congé que tu avais sollicité pour ce jour. Tu as refusé de faire suite à notre demande, de sorte que tu te trouves actuellement en absence Injustifiée. Tu te rends en outre coupable d'une insubordination manifeste.*

*Nous attirons ton attention sur le fait que l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:*

*(...)*

*Tu manques gravement aux obligations précitées et il convient que tu remédies à la situation sans autre délai.*

*Lors de notre entretien téléphonique de ce jour, nous avons pris bonne note de ce que:*

- tu seras présent ce lundi 9 février au bureau;*
- tu délivreras ce lundi 9 février ce que notre client SWIFT attend;*
- tu acceptes que nous procédions à la vérification du contenu de ce qui doit*

---

<sup>8</sup> Pièce 5 – dossier S.A.

*être délivré au client au préalable ; en tant qu'employeur, nous avons en tout état de cause le droit de le faire.*  
*Nous discuterons également plus globalement de la situation lundi.*  
*(...) »*

Une réunion s'est alors tenue le 9.2.2015. Un procès-verbal manuscrit en a été dressé<sup>9</sup>. On y a notamment discuté, outre d'augmentation salariale, de la situation chez le client SWIFT et du fait que M.C. ne se considérait plus comme un employé de la S.A. depuis le 13.1.2015 (ce qu'il semble rattacher au manque de respect qui lui aurait été manifesté ensuite de son invitation du 12.1.2015). A la fin de la réunion, M.C. a remis aux administrateurs un CD de Soprano et a fait état d'un passage d'un livre dont Monsieur D. a pris une copie. Le procès-verbal ne précise pas de quel livre il s'agit. Les parties sont opposées en fait à ce propos<sup>10</sup>. La nature du texte remis a été contestée dans le cadre de la procédure, mais les parties se sont finalement accordées sur le contenu évoquant la mort des concubines du roi. Toujours est-il que M.C. explique que le texte est actuellement interprété comme une parabole concernant la gestion de l'entreprise.

Il ressort des explications des parties que M.C. avait la volonté de quitter l'entreprise et convoitait notamment un travail à Dubaï. Une rupture de commun accord a été évoquée et une convention en ce sens devait être élaborée.

Le 13.2.2015, la S.A. a fixé des objectifs précis à M.C. afin de faire avancer correctement le travail auprès de SWIFT<sup>11</sup>.

Le 24.2.2015, M.C. a adressé à l'ensemble du personnel de la S.A. le courriel suivant ayant pour objet « Changements de comportements »<sup>12</sup> :

*« (...) Afin de corriger mes différents comportements, je souhaite procéder à quelques changements :*

*Comportement personnel*

*Pour une raison personnelle, je me dois de changer mes manières de vous saluer de la façon suivante :*

*-Messieurs, dorénavant je souhaiterais vous saluer simplement en vous serrant la*

---

<sup>9</sup> Pièce 13 – dossier M.C.

<sup>10</sup> Pour M.C., il s'agissait du livre de Jean-François PHELIZON « Relire l'art de la guerre de Sun Tzu ». Il renvoie aux extraits figurant aux pièces 25A et 25B de son dossier. Pour la S.A., il ne s'agissait pas de ces extraits, mais d'un passage du livre de Sun Tzu où Sun Tzu décapite deux concubines. La S.A. y voit une menace sous forme de métaphore totalement déplacée : Sun Tzu (M.C.) décapite les deux femmes (les deux administrateurs de la S.A.) qui se trouvent à la tête des armées (la S.A.) pour avoir échoué dans leur mission.

<sup>11</sup> Pièce 16 – dossier M.C.

<sup>12</sup> Pièce 6 – dossier S.A.

*main.*

*-Mesdames et Mesdemoiselles, je souhaiterais ne plus avoir le moindre contact physique avec vous.*

*Comme je l'ai indiqué, ce n'est qu'un souhait, en aucun cas je ne veux vous imposer ce changement et étant actuellement en Belgique, je me dois d'essayer d'en respecter les us et coutumes, en particulier, faire une bise pour saluer quelqu'un, c'est pour cela que je demanderai à chacun de bien vouloir m'indiquer comment vous voulez que l'on se salue la prochaine fois qu'on se voit.*

#### *Comportement professionnel*

*Afin d'assurer la livraison la plus complète possible, dans le délai imparti, du matériel pour faciliter l'entrée d'un nouveau membre au sein de l'équipe R&D en charge de l'écosystème MyStandards au sein de SWIFT, je me dois de m'isoler dans une salle (comme je l'ai fait vendredi dernier et hier) pour deux raisons simples:*

- j'ai besoin d'un tableau blanc pour facilement et rapidement redessiner des schémas et diagrammes*
- si j'utilise un des tableaux mobiles pendant toute la journée, je pourrais potentiellement perturber la concentration de ceux qui sont autour*

#### *Comportement d'Euranovien*

*Une des valeurs d'EURA NOVA est le partage de connaissances et il est temps que je commence à respecter cette valeur :*

- classics. mit edu : un site qui contient 441 ouvrages de la littérature classique.*
- edx.org : je vous laisse découvrir si vous ne connaissez pas déjà, en particulier cette page : <https://www.edx.org/schools-partners>*

*-2 TED:*

- "Why I read a book a day (and why you should too) : the law of 33%" par Tai Lopez : <https://www.youtube.com/watch?v=7bBfVDIvhc>*
- "We should all be feminists" par Chimamanda Ngozi Adichie : [https://www.youtube.com/watch?v=hq3umXUq\\_Wc](https://www.youtube.com/watch?v=hq3umXUq_Wc)*
- Un peu de musique trap:*
  - version agitée : <https://www.youtube.com/channel/UCakrs5I6MXi6473TdhzSNw>*
  - version calme : <https://www.youtube.com/channel/UCx0xaNtE9J4Ssz3zAammhq>*

*Je posterai ces liens sur KP après les éclaircissements apportés par le X talk de ce soir (...) »*

Le 26.2.2015, M.C. a reçu de la part de la S.A. une proposition de convention de rupture de

commun accord. Le projet ne prévoit aucune compensation financière pour M.C.

Le 3.3.2015, M.C. arrive sur son lieu de travail à la S.A. vers 10h30 ou 10h45. Vers 11h05, une réunion s'est tenue à laquelle ont pris part M.C., Monsieur B. et Monsieur D. Le sujet de la réunion portait sur les termes de la convention de rupture. M.C. a refusé de signer la convention. La réunion a dégénéré et a débouché sur le licenciement pour faute grave de M.D. dans des circonstances sur lesquelles les parties sont opposées en fait<sup>13</sup>.

Le 5.3.2015, la S.A. a notifié à M.C. par recommandé les motifs graves ayant justifié le congé sur-le-champ donné le 3.3.2015. La lettre est rédigée comme suit<sup>14</sup> :

*« (...) Comme vous le savez, suites à divers manquements graves de votre part, nous avons été contraints de vous adresser un avertissement le 6 février 2015 en ces termes :*

*(...)*

*Malgré cet avertissement, vous avez continué à vous comporter de manière inacceptable en accusant des retards Injustifiés et en nous mettant en difficulté sérieuse par rapport au client pour lequel vous travaillez principalement, malgré vos promesses de remédier à la situation. C'est ainsi que M. S. S., (...), en charge du suivi de votre travail, a constaté que vous ne fournissiez pas le travail qui vous était demandé pour faire avancer le projet Swift et que vous commettiez des actes d'Insubordination graves parmi lesquels l'on peut notamment relever ce qui suit :*

- Déclarations publiques devant les employés que "depuis le 13 janvier, je ne suis plus un employé EURANOVA, je n'ai pas à vous obéir";*
- Dénigrement public de la direction devant les employés présents (une dizaine en train de manger au coin cuisine); en effet, lorsque les directeurs ont demandé plus de silence, vous vous êtes moqué : "Le patron ordonne, il faut obéir".*

*Vous avez ainsi manqué à vos obligations contractuelles et légales. Notre client nous a par ailleurs fait part de son mécontentement face à la situation, ce qui nous est extrêmement dommageable.*

*Le changement radical de votre comportement ces dernières semaines est également particulièrement inquiétant. Le mail que vous avez estimé devoir adresser à tout le staff de EURANOVA le 24 février 2015 (cf. copie en annexe) en*

---

<sup>13</sup> V. Procès-verbal de comparution personnelle de M.C. du 20.2.2018 et procès-verbal d'enquête d'office du 20.2.2018

<sup>14</sup> Pièce 7 – dossier S.A.

*constitue un exemple manifeste. Il nous a également été rapporté que vous avez parlé du livre "L'art de la guerre" de Sun Tzu à plusieurs de nos collaborateurs et chez notre client SWIFT et avez même distribué quelques exemplaires de ce livre. Outre le fait que ces agissements sont totalement déplacés, nos travailleurs se sont sentis particulièrement menacés.*

*Vous nous avez indiqué à la fin du mois de février ne plus vouloir poursuivre votre collaboration avec EURANOVA, ce qui est évidemment votre droit le plus strict. Vous avez donc suggéré la possibilité de procéder à une rupture de commun accord de votre contrat de travail. Vous avez toutefois refusé de signer la convention que nous avons préparée en vue de définir les modalités de la fin de notre collaboration, exigeant des compensations financières totalement indues.*

*Votre comportement s'est ensuite radicalisé de plus en plus, jusqu'à atteindre son apogée ce mardi 3 mars 2015 où vous avez proféré, de surcroît devant plusieurs collaborateurs, les menaces graves suivantes à l'encontre de notre société :*

- "Si vous n'êtes pas contents, venez avec vos avocats, ça ne me fait pas peur, la révolution se passe calmement" ;*
- "si vous pensez que c'est grave ce que j'ai fait jusqu'ici, vous n'avez encore rien vu" ;*
- "Vous devez assumer l'odeur du sang".*

*Vous vous êtes également tenu poings serrés, dents serrées et avez cité les paroles suivantes de Kery James, heurtant tous les travailleurs présents :*

*"A tous ces racistes à la tolérance hypocrite, qui ont bâti leur nation sur le sang, maintenant s'érigent en donneur de leçons Pilleurs de richesses, tueurs d'africains, colonisateurs, tortionnaires d'algériens, ce passé colonial c'est le vôtre..."*

*"Parc'qu'au fond c'que j'ai ici, je l'ai conquit, j'ai grandi à Orly dans les favelas de France, j'ai 'fleury' dans le maquis, j'suis en guerre depuis mon enfance, Narcotrafic, braquage, violence... Crimes !".*

*Vous avez enfin admis vouloir nuire à tout prix à notre société et agir délibérément (en n'effectuant pas correctement votre travail) dans le but de nous saboter.*

*Ces agissements, éminemment fautifs et graves, ont rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle, toute confiance étant en outre rompue. C'est la raison pour laquelle nous vous avons notifié votre congé pour motif grave ce même 3 mars 2015.*

*Votre contrat de travail a donc pris fin le 3 mars 2015 avec effet Immédiat, sans préavis ni indemnité, le présent courrier consistant en la notification des motifs graves justifiant ce congé.*

*Vos documents sociaux de fin de contrat vous seront envoyés dès qu'ils auront*

*été établis par notre secrétariat social (...) »*

M.C. a saisi le tribunal du travail du litige par une requête du 19.5.2015.

Par un premier jugement du 5.12.2017, le tribunal a débouté M.C. de sa demande paiement d'heures supplémentaires, à réservé à statuer sur les autres demandes principales et a pris acte de l'accord intervenu entre parties à propos de la demande reconventionnelle portant sur le remboursement de frais de téléphone. Avant dire droit plus avant, le tribunal a ordonné la comparution personnelle de M.C. et a ordonné l'audition de Monsieur B. et de Monsieur D.

Par un second jugement du 18.9.2018, le tribunal a débouté M.C. des chefs de demande restant.

Par requête du 16.11.2018, M.C. a interjeté appel du jugement du 18.9.2018.

Par ses conclusions additionnelles et de synthèse du 24.12.2019, M.C. a formé appel complémentairement contre le jugement du 5.12.2017.

### **3. Les jugements dont appel**

#### **3.1. La demande de M.C. :**

M.C. a demandé au tribunal du travail de condamner la S.A. :

- au paiement de la somme de 25.061,22 € bruts, à titre d'indemnité de rupture ;
- au paiement de la somme de 20.287,65 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- à lui délivrer la fiche de paie du mois de mars 2015, la fiche individuelle ainsi que le document C4 rectifiés, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- au paiement par principe d'heures supplémentaires et, avant dire droit, à la production d'éléments permettant d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires prestées (à savoir, le journal d'accès avec le badge de la société Swift, ainsi que le journal de connexion au serveur Swift via son compte) ;
- aux frais et dépens de l'instance.

#### **3.2. Les jugements :**

**3.2.1.** Le premier juge a statué comme suit dans son **jugement du 5.12.2017** :

« (...) »

*Le Tribunal statuant contradictoirement prononce le jugement suivant :*

*Avant dire droit:*

1. *Ordonne la comparution personnelle de M.C. aux fins d'être entendu sur la réunion du 3 mars 2015 aux fins d'être éclairé sur la manière dont la réunion s'est tenue, sur les propos tenus par M.C. et son attitude et sur le moment où ces propos ont été tenus.*

*Dit que cette comparution personnelle aura lieu le 20 février 2018 à 10 heures en la salle des enquêtes du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, Place de l'Hôtel de Ville, 1<sup>er</sup> étage.*

2. *Ordonne l'audition de Messieurs, B. H. et D. E. aux fins d'être entendu sur la réunion du 3 mars 2015 aux fins d'être éclairé sur la manière dont la réunion s'est tenue, sur les propos tenus par M.C. et son attitude et sur le moment où ces propos ont été tenus.*

*Dit que cette audition aura lieu le 20 février 2018 à 10 heures 30 en la salle des enquêtes du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, Place de l'Hôtel de Ville, 1<sup>er</sup> étage.*

*Quant au fond :*

*S'agissant des demandes principales formulées par M.C.:*

- *Le Tribunal déboute M.C. de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.*
- *Le tribunal réserve à statuer sur les autres demandes.*

*S'agissant de la demande reconventionnelle : le Tribunal prend acte de l'accord des parties sur les points suivants :*

- *M.C. est redevable au titre de remboursement des frais de téléphone pour un montant total de 1088,13 euros.*
- *La SA (...) a accepté que M.C. s'acquitte de ce montant à raison de mensualité de 100 €*

*(...) »*

**3.2.2.** Le premier juge a statué comme suit dans son **jugement du 18.9.2018** rendu après comparution personnelles de M.C. et audition de témoins :

« (...)

*Le Tribunal statuant contradictoirement prononce le jugement suivant :*

*Quant au fond:*

*S'agissant des demandes principales formulées par M.C. et sur lesquelles le tribunal devait encore statuer :*

- *Le tribunal dit pour droit que le licenciement pour motif grave est régulier*
- *Le Tribunal déboute M.C. de sa demande en paiement d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité pour licenciement déraisonnable*

*CONDAMNE M.C. aux dépens de l'instance liquidés à 2.750,00 € par la partie défenderesse (...) »*

#### **4. Les demandes en appel**

##### **4.1. M.C. demande de :**

- réformer le jugement dont appel et faire droit aux demandes (étant entendu que par ses conclusions additionnelles et de synthèse, M.C. forme un appel principal complémentaire dirigé contre le jugement du 5.12.2017);
- condamner la S.A. au paiement d'un montant brut de 25.061,22 € à titre d'indemnité de rupture calculée sur base du statut fiscal RSI, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 5.4.2015 et de la date de dépôt de la requête au tribunal du travail ;
- condamner la S.A. à lui délivrer la fiche de paie du mois de mars 2015, la fiche individuelle ainsi que le document C4 rectifié, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;
- condamner la S.A. au paiement d'un montant de 20.287,65 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ainsi qu'à l'envoi d'une lettre d'excuses vu le dommage subi ;
- enjoindre à la S.A. de fournir les éléments permettant d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires prestées par lui, à savoir le journal d'accès avec le badge de la société SWIFT, ainsi que le journal de connexion au serveur SWIFT via son compte (login: XXX; pour le VPN, login : XXX@swift.com) et condamner la S.A. au paiement d'1 € provisionnel pour ces heures supplémentaires ;
- condamner la S.A. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure, en première instance et en appel, fixées à leur montant de base de 2.750 € pour la première instance et 3.000 € pour l'appel,

ainsi que 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**4.2.** La S.A. demande à la cour de :

- dire l'appel, si recevable, non fondé ;
- débouter M.C. et confirmer les jugements des 5.12.2017 et 18.9.2018 ;
- condamner M.C. aux dépens des deux instances l'instance, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 2.750 € pour la première et à 3.000 € pour l'appel ;

**5. Sur la recevabilité**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable.

Il en va de même de l'appel complémentaire introduit par la voie des conclusions remises le 24.12.2019 sur pied de l'article 1056, 4°, CJ, contre le jugement non signifié du 5.12.2017. L'appel complémentaire de l'appelant est en effet possible sur cette base sous la forme de conclusions, aussi longtemps qu'il peut conclure et pourvu que le délai d'appel ne soit pas échu<sup>15</sup>. Il est indifférent que la mention de l'appel complémentaire ne figure pas dans le dispositif de ces conclusions, dès lors que dans le corps de celles-ci, en page 8 et encore en page 13, M.C. expose formellement que, à titre subsidiaire, il étend l'appel audit jugement du 5.12.2017.

**6. Sur le fond**

**6.1. La rupture pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis**

---

<sup>15</sup> Droit du procès civil, Vol.2, dir. Scientifique Jacques ENGLEBERT et Xavier TATON, Anthemis, Limal, 2019, p.543-544

### **6.1.1. Textes et principes**

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

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé<sup>16</sup>.

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

---

<sup>16</sup> v. aussi en ce sens : CT Liège, 15.5.1995, *Chron. D. S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

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

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Si des faits multiples sont invoqués pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits<sup>17</sup>.

De plus, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, l'auteur du congé devra alors prouver les circonstances qui expliquent que ces faits n'ont été portés à sa connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>18</sup>.

Pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, al. 3, le juge peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables. Il est ainsi admis que lorsque le dernier fait invoqué par l'employeur dans le délai de trois jours précédant le licenciement n'est pas fautif, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits antérieurs prétendument fautifs allégués, ceux-ci ne pouvant, en toute hypothèse, être considérés dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Dit autrement, l'examen des autres manquements invoqués et qui seraient intervenus antérieurement au délai de trois jours précédant le licenciement ne devra être effectué par le juge que dans la mesure où le dernier fait invoqué et qui, lui, tombe bien dans ce délai de trois jour constitue un fait fautif<sup>19</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>20</sup>. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu et date du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une

---

<sup>17</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>18</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269

<sup>19</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 13.1.2020, R.G. n° 2017/AB/638 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269 ; CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, R.G. n°48.505, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>20</sup> Cass., 24.3.1980, *Pas.*, 1980, I, p.900 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737 ; Cass., 2.6.1976, *Pas.*, 1976, p.1054

connaissance suffisante<sup>21</sup>. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave<sup>22</sup>. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « insubordination »<sup>23</sup> ou encore « maltraitance »<sup>24</sup> sans autre explication sur le manquement reproché.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais. Cela suppose que, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie devra prouver qu'elle n'en a eu connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>25</sup>.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>26</sup>.

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

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

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>27</sup>. Conformément

---

<sup>21</sup> v. en ce sens : CT Mons, 4.9.2000, *J.T.T.*, 2001, p.87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail – 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n°4197 et la jurisprudence citée

<sup>22</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 29.9.2015, R.G. n°2013/AB/983

<sup>23</sup> v. en ce sens CT Bruxelles, 4e ch., 29.9.2015, R.G. n°2013/AB/983, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13e ch., 9.2.2006, R.G. n°7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13e ch., 11.1.2011, R.G. n°2010/AN/41

<sup>24</sup> CT Bruxelles, 4e ch., 26.2.2019, R.G. n° 2016/AB/639

<sup>25</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 10.9.2019, R.G. n° 2016/AB/1071

<sup>26</sup> v. en ce sens : Cass., 22.5.2000, R.G. n°S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311, juportal

<sup>27</sup> v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui

à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

Dès lors que le juge considère que n'est pas rapportée la preuve du fait reproché et qui précède de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant en effet pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée<sup>28</sup>.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>29</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>30</sup>.

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

Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>31</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>32</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme

---

dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »); v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>e</sup> ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

<sup>28</sup> v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

<sup>29</sup> v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

<sup>30</sup> v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, R.G. n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

<sup>31</sup> v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, R.G. n° S.15.0067.F, juportal

<sup>32</sup> v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, R.G. n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978<sup>33</sup>.

### **6.1.2. Application**

M.C. formule quatre moyens à l'appui de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis<sup>34</sup> :

- plusieurs des motifs invoqués dans la lettre du 5.3.2015 manquent de précision ;
- la S.A. avait connaissance de tous les éléments présents dans la lettre du 5.3.2015 plus de trois jours avant la notification du motif grave ;
- le dernier fait cité dans la lettre du 5.3.2015, le seul à avoir eu lieu dans le délai de trois jours et qui est sans rapport avec les autres motifs invoqués est le comportement de M.C. lors de la réunion du 3.3.2015, à savoir des réactions impolies et la citation de paroles d'une chanson. Or, ce comportement sous le coup de la colère est une conséquence du licenciement pour motif grave et ne peut dès lors évidemment pas être un motif de licenciement sans préavis ni indemnité ;
- en tout état de cause, les faits invoqués ne sont en rien constitutifs d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La S.A. affirme que ce sont les agissements de M.C. du 3.3.2015 qui ont justifié la mesure de licenciement pour motif grave et non les faits antérieurs repris dans la lettre de notification du 5.3.2015 à seule fin d'éclairer les motifs graves du 3.3.2015<sup>35</sup>.

Dans son jugement du 5.12.2017, le premier juge s'est d'abord intéressé aux questions de la précision des motifs et du respect des délais.

S'agissant de la précision des motifs, il a écarté le grief de M.C. portant sur l'imprécision des motifs, considérant qu'il est « *évident que tant le Tribunal que M.C. peuvent comprendre le déroulement des faits ayant conduits à la décision de procéder au licenciement* » et que tous les faits, « *tant ceux qui sont en-dehors du délai de trois jours que la réunion du 3 mars, sont précis et explicites, localisés dans le temps* ».

---

<sup>33</sup> v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

<sup>34</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., pp. 9 à 20

<sup>35</sup> Conclusions de synthèse S.A., pp.14 et 18

S'agissant du respect des délais, le premier juge a constaté que le délai de 3 jours avait bien été respecté au motif que :

- c'est bien la réunion du 3.3.2015 et l'attitude de M.C. qui constituent le motif grave conduisant au licenciement immédiat ;
- les faits mentionnés dans la lettre du 5.3.2015 et antérieurs au 3 mars, ne sont pris en considération qu'en vue d'explicitier la situation ;
- la S.A. mentionne d'ailleurs que le 3 mars, la situation arrive à son apogée et c'est donc bien ce dernier fait qui constitue l'élément déclencheur.

C'est au moment de se pencher sur la preuve du motif grave que le premier juge s'est préoccupé de la « *temporalité des faits évoqués à l'appui de la rupture* » et a ordonné la comparution personnelle de M.C. et l'audition de Monsieur B. et de Monsieur D., cela après avoir constaté que les parties étaient contraires en fait à ce sujet.

Il en a tiré les conclusions suivantes :

*« (...) La chronologie des faits est présentée comme suit par M.C. :*

- *Il refuse de signer la convention*
- *Il se fait licencier pour motif grave suite à son refus*
- *La porte de la salle de réunion est alors ouverte*
- *M.C. se sent offensé et s'exprime avec la question de la lettre d'affranchissement et les paroles de la chanson de Kerry James.*
- *M.C. déclare qu'il est allé à son bureau et a récupéré certains mails dont la plupart sont produits dans le cadre du dossier.*
- *Sur interpellation du tribunal, M.C. précise qu'il a lu la chanson de Kerry James en sortant du bureau après avoir ouvert le document reprenant les paroles qui figuraient sur son PC.*
- *Il y a eu un énervement*
- *La restitution du matériel s'est opérée après un retour au calme et il a souhaité qu'on lui remette la preuve de restitution du matériel.*

*Monsieur D. déclare, quant à lui, que c'est une fois sorti dans l'openspace que M.C. a lu les paroles de Kerry James. Il déclare que c'est à la suite de cette attitude qu'il a demandé à M.C. de quitter l'entreprise et lui a appelé un taxi.*

*Monsieur D. maintient donc que c'est après la réunion, une fois que M.C. a lu la chanson de Kerry James, sur la base des conseils de son avocat, qu'il a licencié M.C. pour motif grave.*

*Quant à Monsieur B., il déclare que lors de la réunion, il y a eu des menaces et que suite au refus de lui octroyer une compensation financière, M.C. a déclaré :*

*“la vengeance est un plat qui se mange froid”. Monsieur B. déclare ensuite que M.C. est allé sur son PC et a téléchargé les paroles de Kerry James de son PC et les a lues en commentant et en les prenant à partie, lui et Monsieur D. Il dit avoir pris la décision de licencier pour motif grave ensuite.*

*Le tribunal constate que la déclaration de Monsieur B. concorde, dans le timing, avec celle de M.C. En effet, ces deux déclarations permettent d'établir que la lecture de la chanson de Kerry James a lieu après que M.C. soit sorti de réunion, a téléchargé de son PC les paroles de la chanson. Il faut en conclure dès lors qu'il ne peut y avoir eu de licenciement pour motif grave qu'après la réunion qui s'est tenue dans une salle de réunion et alors que M.C. est sur l'openspace et donc après lecture des propos de paroles de la chanson.*

*Cette conviction est renforcée par le fait que M.C. reconnaît lui-même qu'après être sorti de la salle de réunion, il est allé à son PC, a pu télécharger des mails et les paroles de la chanson de Kerry James. Si le licenciement pour motif grave avait eu lieu dans la salle de réunion comme il le prétend, il est certain que son employeur ne lui aurait plus donné aucun accès au matériel et n'aurait pas admis qu'il puisse encore avoir accès à son PC.*

*Le tribunal est dès lors convaincu que la temporalité des faits présentées par la S.A. est conforme à la réalité.*

*Le licenciement pour motif grave a bien été opéré après la réunion (...) »*

Dès lors que la S.A. affirme que ce sont les agissements de M.C. du 3.3.2015 qui ont motivé la décision de le licencier pour motif grave, il paraît plus que jamais nécessaire pour la cour de situer le moment précis par rapport auxdits agissements auquel le congé pour motif grave a été donné.

La détermination du moment précis auquel le congé est donné participe à la preuve de la réalité du motif grave invoqué, elle est une des composantes de cette réalité. C'est à la S.A. qu'il incombe ainsi, en application de l'article 35, al.8, précité de fournir la preuve de ce moment. A défaut, il sera impossible aussi bien d'établir toute la réalité du motif grave que de vérifier le respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4.

La S.A. fait à cet endroit une application erronée de l'arrêt de la Cour de cassation du 6.3.2006<sup>36</sup>. Il ne s'agit pas ici d'imposer à la S.A. de rapporter la preuve contraire de faits allégués par M.C., mais de faire une application correcte de l'article 35, al.8, qui, en l'espèce, fait reposer sur la S.A. la charge de la preuve de la réalité du motif grave qu'elle invoque.

---

<sup>36</sup> V. Cass., 3<sup>e</sup> ch., 6.3.2006, R.G. n°S.05.0106.N, juportal

Contrairement au premier juge, la cour estime qu'un doute subsiste quant au moment précis où le congé a été donné. S'il est en effet acquis que la décision de licencier a été signifiée à M.C. à l'occasion de la réunion du 3.3.2015, il reste en revanche incertain que ce moment ait effectivement précédé les agissements litigieux, étant entendu que les faits survenus après la décision de licencier, aussi graves soient-ils, ne peuvent en aucune manière avoir fondé cette décision.

Pour rappel, ces agissements tels que décrits dans la lettre du 5.3.2015 étaient les suivants :

- M.C. a proféré devant plusieurs collaborateurs les menaces suivantes :
  - « *'Si vous n'êtes pas contents, venez avec vos avocats, ça ne me fait pas peur, la révolution se passe calmement* » ;
  - « *si vous pensez que c'est grave ce que j'ai fait jusqu'ici, vous n'avez encore rien vu* » ;
  - « *Vous devez assumer l'odeur du sang* ».
- Toujours en présence d'autres travailleurs, M.C. s'est tenu poings serrés, dents serrées et a cité les paroles suivantes de Kery James : « *A tous ces racistes à la tolérance hypocrite, qui ont bâti leur nation sur le sang, maintenant s'érigent en donneur de leçons Pilleurs de richesses, tueurs d'africains, colonisateurs, tortionnaires d'algériens, ce passé colonial c'est le vôtre (...) Parc'qu'au fond c'que j'ai ici, je l'ai conquit, j'ai grandi à Orly dans les favelas de France, j'ai 'fleury' dans le maquis, j'suis en guerre depuis mon enfance, Narcotrafic, braquage, violence... Crimes !* ».
- M.C. a enfin admis vouloir nuire à tout prix à la S.A. et agir délibérément (en n'effectuant pas correctement son travail) dans le but de la saboter.

Sur interpellation à l'audience, M.C. confirme avoir tenu ces propos, mais réaffirme, comme il l'avait fait lors de sa comparution personnelle du 20.2.2018, que la décision de le licencier lui avait été notifiée avant cela. A le suivre, le comportement qui lui est reproché a été adopté sous le coup de la colère à la suite de son licenciement pour motif grave, licenciement lui-même intervenu après qu'il ait refusé de signer la convention de rupture.

Les parties restent opposées en fait sur ce point.

Aux yeux de la cour, les mesures d'instruction ordonnées par le premier juge et retracées dans le procès-verbal de comparution personnelle de M.C. du 20.2.2018 et dans le procès-verbal d'enquête directe du 20.2.2018 ne permettent pas de les départager.

La cour ne partage pas la conclusion du premier juge selon laquelle « *il ne peut y avoir eu de licenciement pour motif grave qu'après la réunion qui s'est tenue dans une salle de réunion et alors que M.C. est sur l'openspace et donc après lecture des propos de paroles de la chanson* », conclusion qu'il fait reposer sur le constat que « *la déclaration de Monsieur B. concorde, dans le timing, avec celle de M.C.* » et que « *ces deux déclarations permettent*

*d'établir que la lecture de la chanson de Kerry James a lieu après que M.C. soit sorti de réunion, a téléchargé de son PC les paroles de la chanson ».*

D'une part et quand bien même les déclarations des deux administrateurs concorderaient, elles restent contraires avec celle de M.C. s'agissant du moment précis où le congé lui a été notifié et rien ne paraît devoir justifier en l'espèce de donner davantage de crédit aux explications des administrateurs qu'à celles de M.C.

D'autre part, la cour observe que les déclarations des deux administrateurs, non seulement comportent bel et bien entre elles des points de discordance troublants, mais peuvent aussi contenir individuellement des incohérences, voire des contradictions :

- il ressort du procès-verbal d'enquête directe du 20.2.2018 que Monsieur B. explique comment M.C. est allé jusqu'à son PC dans l'*open space*, qu'il a pu télécharger les paroles de Kerry James et les a alors lues en prenant les deux administrateurs à partie. Il ajoute juste après que ce n'était plus possible et que Monsieur D. *« lui a dit on va t'écrire une lettre pour signifier ton licenciement pour motif grave »*. C'est alors que Monsieur B. déclare avoir *« pris contact avec son avocat à ce sujet »*. Par contre, la chronologie est inversée pour Monsieur D. selon lequel il *« a pris contact avec son conseil, lui a exposé la situation et a décidé de signifier le licenciement pour motif grave à M.C. »* ;
- dans ces mêmes extraits, Monsieur D. prétend que c'est lui qui a pris contact avec son avocat, qu'il lui a exposé la situation et a décidé de signifier le licenciement pour motif grave, tandis que Monsieur B. déclare que c'est lui-même qui a pris contact avec l'avocat ;
- Monsieur D. déclare que, lorsqu'ils sont sortis de la salle de réunion, dans l'*open space*, M.C. *« était fort énervé et a repris des passages d'une chanson de Kerry James »*, qu' *« il s'est senti menacé »* et que, comme responsable de la société devant assurer la sécurité du personnel, il *« lui a demandé de quitter l'entreprise immédiatement et il a appelé un taxi »*. Non seulement Monsieur B. ne fait étrangement nulle part état d'une quelconque demande de *« quitter l'entreprise sur le champ »*, mais il ajoute un élément qui semble étonnamment avoir échappé à Monsieur D., à savoir qu'une *« lettre de licenciement a été rédigée dans le prolongement de l'annonce verbale du licenciement (pas la notification des motifs) et qu'une copie de cette lettre a été remise à M.C. »* et que *« c'est ensuite que Mr B. a appelé un taxi et a procédé à la restitution de la voiture »* ;
- plus loin dans sa déclaration, Monsieur D. précise, toujours sans évoquer la moindre remise d'une lettre de licenciement à M.C., qu'il a *« dit à M.C. que le contrat était rompu, que celui-ci recevrait une notification et a demandé la restitution du véhicule »*. Comment a-t-il toutefois encore été en mesure de tenir ce discours à M.C., alors qu'il lui avait déjà été demandé de *« quitter l'entreprise sur le champ »* et qu'un taxi avait été appelé ?

- Monsieur D. déclare à un moment avoir lui-même appelé le taxi et l'autre que c'est A. qui l'a fait.

Plusieurs zones d'ombre demeurent en définitive à la lecture des déclarations des administrateurs, notamment :

- s'il fallait admettre que le licenciement pour faute grave a été signifié oralement à M.C. après que ce dernier ait tenu les propos jugés menaçants, rien ne permet en l'état de savoir à quel moment précis cela s'est fait : sans faire appel à l'avocat de la S.A., juste après que M.C. ait tenu lesdits propos ? Après avoir pris le temps d'en conférer avec cet avocat, mais quand alors ?
- alors que les agissements fautifs imputés à M.C. auraient été commis devant certains membres du personnel et que la cour pourrait penser, à la lecture de certains passages de la déclaration de Monsieur D. du 20.2.2018 (Monsieur D. lui a alors « *demandé de quitter l'entreprise immédiatement* ») que la réaction de l'intéressé a été immédiate, donc logiquement également devant d'autres travailleurs, d'autres extraits semblent indiquer qu'un certain temps, non autrement déterminé, aurait été pris avant de notifier oralement à M.C. son congé et, dans cette configuration, on ignore tout du lieu précis (*l'open space*, une autre pièce ?) et des personnes qui auraient pu en être les témoins ;
- la réunion du 3.3.2015 n'a fait l'objet d'aucun procès-verbal, elle aurait pourtant duré entre 1 h et 1h30 selon Monsieur B., il y a été discuté d'un projet de convention de rupture de commun accord et les tensions ont été telles que Monsieur D. déclare avoir préféré sortir de la salle de réunion pour les faire baisser. Il est vraisemblable que l'objet de la réunion a été étendu à d'autres thèmes, comme celui du comportement de M.C., ce qui concorderait avec la menace suivante proférée par M.C., apparemment dans *l'open space*, après la réunion : « *si vous pensez que c'est grave ce que j'ai fait jusqu'ici, vous n'avez encore rien vu* ». Le manque de visibilité sur ce qui s'est réellement dit dans la salle de réunion entre M.C. et les deux administrateurs de la S.A. dresse un obstacle supplémentaire dans la recherche du moment précis où le congé a été notifié à M.C. et autorise de soupçonner que d'autres motifs que celui afférent aux propos menaçants tenus par M.C. après la réunion aient pu pousser Monsieur B. et Monsieur D. à signifier le congé pendant la réunion, avant que tout le monde ne quitte la salle de réunion.

Tout cela accentue le doute et renforce du même coup la plausibilité de la thèse adverse défendue par M.C.

La cour note enfin que la conviction du premier juge a été renforcée par la considération que, si le licenciement pour motif grave avait eu lieu dans la salle de réunion, comme le prétend M.C., « *il est certain que son employeur ne lui aurait plus donné aucun accès au matériel et n'aurait pas admis qu'il puisse encore avoir accès à son PC* ». Pareille certitude ne

repose pas sur un fait objectif, mais sur l'idée que se fait le premier juge du comportement qu'adopterait idéalement un employeur après avoir donné congé pour motif grave. Rien ne permet d'affirmer avec certitude que les administrateurs de la S.A. auraient nécessairement adopté le comportement idéal mis en exergue par le premier juge. Il ne faut en effet pas oublier qu'une tension a traversé la réunion du 3.3.2015, à un point tel que Monsieur D. déclare avoir dû sortir de la salle pour permettre à la tension de baisser et être « *encore perturbé* » à ce jour et que Monsieur B. déclare que lui et Monsieur D. « *vivaient avec la boule au ventre* ». De plus, la projection idéale faite par le premier juge perd de sa raison d'être face à la déclaration de Monsieur B. selon lequel, après la notification orale du congé, lui et Monsieur DU. ont « *accompagné M.C. dans le cadre de la restitution du véhicule* » et M.C. « *est revenu sur ses pas pour supprimer l'historique de son gps* », ce qu'il a trouvé « *étrange* »<sup>37</sup>, mais n'a visiblement pas empêché.

La cour infère des développements qui précèdent que la S.A. n'apporte pas à suffisance de droit la preuve de la réalité du motif invoqué à titre de motif grave.

### **6.1.3. Application – le droit à une indemnité compensatoire de préavis**

#### **6.1.3.1. Le droit à l'indemnité de préavis**

Au vu de ce qui précède, la cour constate que le licenciement pour motif grave de M.C. n'est pas régulier.

M.C. est partant fondé à réclamer la condamnation de la S.A. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

#### **6.1.3.2. Le montant de l'indemnité de préavis**

##### **6.1.3.2.1. Position des parties**

M.C. réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de **25.061,22 € bruts** correspondant à 3 mois et 8 semaines de rémunération, calculée comme suit<sup>38</sup> :

|                        |            |     |             |
|------------------------|------------|-----|-------------|
| Rémunération mensuelle | 2.830,00 € | x12 | 33.960,00 € |
| Prime de fin d'année   |            |     | 2.731,77 €  |

<sup>37</sup> Procès-verbal d'enquête directe du 20.2.2018

<sup>38</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., p.20 ; pièce 33 – dossier M.C.

|                                                                                                                                                  |            |     |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|--------------------|
| Primes diverses<br>(comprenant 83,33 € à titre<br>d'avantage non récurrent –<br>v. fiche paie pièce 34 - et<br>937,50 € à titre<br>d'allowances) | 1.020,83 € | X12 | 12.249,96 €        |
| Voiture de société (usage<br>privé)                                                                                                              | 136,25 €   | X12 | 1.635,00 €         |
| GSM                                                                                                                                              | 50 €       | X12 | 600,00 €           |
| Cotisation patronale<br>assurance groupe                                                                                                         | 141,66     | X12 | 1.699,92 €         |
| Cotisation patronale<br>assurance hospitalisation                                                                                                | 90,00      | X12 | 1.080,00 €         |
| Frais de représentation                                                                                                                          | 204,40 €   | X12 | 2.452,80 €         |
| Bonus emploi                                                                                                                                     | 93,55 €    | X12 | 1.122,60 €         |
| Simple pécule de vacances                                                                                                                        |            |     | 980,00 €           |
| Double pécule de vacances                                                                                                                        |            |     | 3.544,30 €         |
|                                                                                                                                                  |            |     |                    |
| <b>Base annuelle brute</b>                                                                                                                       |            |     | <b>62.056,35 €</b> |

|                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| Préavis :                     |                    |
| • 3 mois (62.056,35 € x 3/12) | 15.514,09 €        |
| • 8 sem. (62.056,35 € x 8/52) | 9.547,13 €         |
| <b>Indemnité de préavis</b>   | <b>25.061,22 €</b> |

La S.A. s'accorde avec la durée du préavis, mais conteste plusieurs postes de la base annuelle brute<sup>39</sup> :

- l'avantage non récurrent ;
- les « allowances » ;
- les frais de représentation ;
- le bonus à l'emploi ;
- le montant de la cotisation patronale pour l'assurance hospitalisation.

Tenant compte de ces correctifs, la S.A. chiffre l'indemnité de préavis éventuellement due à **17.689,09 € bruts** calculée comme suit<sup>40</sup> :

<sup>39</sup> Conclusions de synthèse S.A., p.21

|                                                                          |            |        |                    |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|--------|--------------------|
| Rémunération mensuelle (y compris prime de fin d'année et double pécule) | 2.830,00 € | x13,92 | 39.393,60 €        |
| Voiture de société (usage privé)                                         | 136,25 €   | X12    | 1.635,00 €         |
| GSM (usage privé)                                                        | 50 €       | X12    | 600,00 €           |
| Cotisation patronale assurance groupe                                    | 141,66     | X12    | 1.699,92 €         |
| Cotisation patronale assurance hospitalisation                           | 39,52      | X12    | 473,04 €           |
|                                                                          |            |        |                    |
| <b>Base annuelle brute</b>                                               |            |        | <b>43.801,56 €</b> |

|                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| Préavis :                     |                    |
| • 3 mois (43.801,56 € x 3/12) | 10.950,39 €        |
| • 8 sem. (43.801,56 € x 8/52) | 6.738,70 €         |
| <b>Indemnité de préavis</b>   | <b>17.689,09 €</b> |

#### 6.1.3.2.2. L'assiette de l'indemnité de préavis – cadre légal et principes

L'article 39, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.*

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

*Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.*  
(...) »

<sup>40</sup> Conclusions de synthèse S.A., p.22

La notion de « *rémunération* » en matière de contrats de travail et notamment au sens de l'article 39 de la loi du 3.7.1978, doit pouvoir s'entendre de tout avantage en argent ou évaluable en argent, fixe ou variable, octroyé en contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail<sup>41</sup>.

Les « *avantages acquis en vertu du contrat* » s'entendent des « *avantages spéciaux auxquels le travailleur a droit en plus de la rémunération en cours, en contrepartie des prestations de travail fournies en exécution de ce contrat* »<sup>42</sup>.

Ce qui est pris en considération c'est la rémunération « *en cours* ». Par cette locution, il y a lieu d'entendre la rémunération à laquelle le travailleur peut prétendre, à laquelle il a droit, au moment de la notification du congé<sup>43</sup>.

Il se déduit de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978, que « *le droit du travailleur licencié à l'indemnité de congé naît au moment de la notification du préavis et que l'indemnité doit être calculée en tenant compte de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur peut prétendre à ce moment* »<sup>44</sup>.

Autrement dit encore, l'indemnité de congé « *doit être calculée en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé* »<sup>45</sup>, de sorte que, s'agissant par exemple d'une libéralité révocable suivant convention, « *l'arrêt, qui constate que les avantages (...) avaient été révoqués en décembre 1990 pour l'année 1991 et n'étaient donc pas compris dans la rémunération de février 1991, au moment de la notification du congé, décide légalement qu'ils doivent être exclus du calcul de l'indemnité complémentaire de préavis* »<sup>46</sup>.

Seuls les droits acquis à la date du congé entrent en ligne de compte pour le calcul de la rémunération de base, à l'exclusion des droits futurs.

#### **6.1.3.2.3. La décision de la cour quant à l'assiette de l'indemnité de préavis**

##### **a) L'avantage non récurrent**

---

<sup>41</sup> v. en ce sens pour cette définition générale : Cass., 3.4.1978, *J.T.T.*, 1978, p.173, avec conclusions de l'avocat général LENAERTS ; Jean-François NEVEN, « La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques questions controversées... », *J.T.T.*, 2005, p.97

<sup>42</sup> Cass., 3<sup>e</sup> ch., 24.2.2014, R.G. n°S.11.0078.N, juportal

<sup>43</sup> v. en ce sens : Cass. 24.10.2005, *J.T.T.*, 2006, p.183 ; Cass., 3<sup>e</sup> ch., 3.2.2003, *J.T.T.*, 2003, p.262 ; Cass., 18.9.2000, *J.T.T.*, 2000, p. 499, Pas., 2000, I, p.1361 ; Cass., 3.4.1978, Pas., 1978, I, p.845 ; CT Liège, 28.6.2007, *J.T.T.*, 2008, p.2 ; CT Liège - section Namur, 26.6.2007, RG n°7924/05, juportal

<sup>44</sup> Cass., 9.5.1994, *Pas.*, 1994, I, p.450 – c'est la cour qui souligne

<sup>45</sup> Cass., 14.11.1994, R.G. n° S.94.0030.F, juportal – c'est la cour qui souligne

<sup>46</sup> *ibidem*

Pour la S.A., l'avantage non récurrent n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de préavis, dès lors qu'il est lié aux résultats et qu'un tel bonus annuel est exclusivement fonction des performances collectives (et non pas individuelles).

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont définis comme suit par l'article 3 de la loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 :

*« Les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats. »*

L'article 4 de la loi du 21.12.2007 prévoit que ces avantages sont instaurés *« conformément aux procédures, aux modalités et aux conditions établies par le présent chapitre ainsi que par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail »*.

C'est la CCT n°90 du 20.12.2007 qui assume ce rôle<sup>47</sup>. Elle prévoit que les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou par un acte d'adhésion et qu'un plan d'octroi desdits avantages est contenu dans la convention collective de travail ou dans l'acte d'adhésion<sup>48</sup>. Le plan doit comporter plusieurs mentions, dont<sup>49</sup> : les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels ; la période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs ; une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés ; les avantages *« susceptibles »* d'être octroyés dans le cadre du plan ; les modalités de calcul de ces avantages ; le moment et les modalités du paiement.

L'article 11 de la loi du 21.12.2007 dispose que :

*« Les avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, ne confèrent, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles, et ce sans que ceci ne puisse entraîner une*

---

<sup>47</sup> CCT n°90 du 20.12.2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, modifiée par les conventions collectives de travail n° 90 bis du 21.12.2010 et n° 90/3 du 27.11.2018

<sup>48</sup> V. articles 5 et 6 de la CCT n°90

<sup>49</sup> V. article 8 de la CCT n°90

*modification des formalités administratives à remplir à l'égard de l'Office national de Sécurité sociale.*

*Pour l'application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les avantages non récurrents liés aux résultats sont considérés comme de la rémunération. »*

L'article 11 est commentée comme suit dans les travaux préparatoires de la loi du 21.12.2007<sup>50</sup> :

*« Il résulte de cette disposition que l'avantage est une rémunération au sens strict du terme, ce qui signifie qu'il s'agit d'une somme à payer au travailleur du fait de son travail lorsque les conditions requises sont réunies, mais il n'est pas une rémunération au sens large du terme, c'est-à-dire qu'il n'ouvre aucun autre droit que ce paiement.*

*Cela implique concrètement qu'en principe, cet avantage ne crée ni d'effet direct (à savoir aucune conséquence sur les droits à une rémunération dérivée notamment en matière de jours fériés, de salaire garanti et de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis) ni d'effet indirect sur d'autres législations prévoyant des plafonds ou des seuils de rémunération. Il en résulte notamment que les tiers, par exemple les créanciers du travailleur, n'ont de droits que sur le paiement de l'avantage effectivement réalisé.*

*(...)*

*L'instrument juridique prévoyant le système d'avantages non récurrents liés aux résultats ouvre un droit objectif pour les travailleurs auxquels ces avantages seraient éventuellement destinés. Lorsque les conditions requises pour l'octroi des avantages sont réunies, s'ouvre dans le chef de chaque travailleur concerné un droit subjectif à percevoir sa part de ceux-ci. Ensuite, chaque travailleur a un droit au paiement effectif de cette part. La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération est applicable à ce paiement (...) »*

Il découle de toutes ces dispositions lues à la lumière des travaux préparatoires que les avantages non récurrents liés aux résultats ne confèrent en principe au travailleur aucun droit acquis au moment du congé, puisqu'ils ne sont octroyés que sous la condition de la réalisation à venir d'un objectif préalablement déterminé, mais incertain. Tout au plus offrent-ils au travailleur une chance de bénéficier d'un avantage si le résultat défini par le plan est atteint à l'issue de la période de référence.

---

<sup>50</sup> Doc. parl., Ch., sess. 2007-2008, n°52-594/001, pp. 7-8, c'est la cour qui souligne

Par suite, le bonus non récurrent ne fait pas partie en l'espèce de l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.

b) Le bonus à l'emploi

Pour la S.A., celui-ci n'entre pas non plus dans la base de calcul de l'indemnité de préavis, vu qu'il consiste simplement en une réduction de cotisations personnelles de sécurité sociale dont M.C. a bénéficié.

Le système du bonus à l'emploi aboutit, par une réduction des cotisations sociales à charge du travailleur, à garantir à ce dernier un salaire net plus élevé sans augmentation du salaire brut. Au moment du paiement, l'employeur déduit le montant du « bonus à l'emploi » des cotisations personnelles normalement dues du travailleur. L'objectif du bonus à l'emploi est de rendre la transition du chômage au travail plus attrayante d'un point de vue financier. La réduction des cotisations des employés garantit que les travailleurs ayant un salaire brut relativement bas conservent encore un salaire net attractif. Ce bonus financier a un double impact : le salarié touche plus d'argent net sur son salaire mensuel brut et l'employeur n'a pas à augmenter le salaire mensuel brut de ses collaborateurs.

Le mécanisme du bonus à l'emploi n'apporte ainsi aucune variation à la rémunération brute que verse l'employeur. Ce dernier ne doit rien de plus au travailleur, mais est tout au plus dispensé de retenir tout ou partie des cotisations sociales personnelles du travailleur.

Le bonus à l'emploi n'est dès lors d'aucune incidence sur le montant de la rémunération en cours au sens de l'article 39, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978 et n'entre pas comme tel dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

c) Les « allowances »

Les montants alloués au travailleur en vue de le couvrir des frais supplémentaires réels liés à l'exécution du contrat sont exclus de la notion de rémunération en cours au sens de l'article 39, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978. Les indemnités d'expatriation qui couvrent des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur expatrié et liés à son occupation dans le pays d'affectation présentent un caractère compensatoire et n'entrent dès lors pas dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis. La vérification de ce que

l'indemnité compense effectivement des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur dans ces circonstances doit se faire concrètement<sup>51</sup>.

La S.A. fait valoir en particulier que les « allowances » payées aux cadres étrangers n'entrent pas dans la base de calcul de l'indemnité de préavis, vu que leur montant découle du statut de cadre expatrié et couvre des dépenses réelles liées à l'occupation de M.C. en Belgique, étant le coût de la vie et le coût des voyages en France.

M.C. n'y apporte aucune contradiction et se contente d'intégrer les « allowances » dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis sans accompagner ce choix d'aucune forme de justification.

En l'état, ce poste doit être retiré de l'assiette de l'indemnité de préavis à laquelle M.C. prétend avoir droit.

#### d) Les frais de représentation

Selon la S.A., les frais de représentation ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération de base, puisqu'ils correspondent à des frais réellement supportés par M.C. et qui étaient inhérents à sa fonction de consultant (pressing, parking, frais de repas à l'extérieur, ...).

L'indemnité de frais provient de ce qu'un travailleur peut être indemnisé par son employeur pour les frais divers exposés au niveau notamment de sa représentation, de ses repas, de ses déplacements, de ses vêtements. L'indemnité de frais n'est pas une rémunération pour le calcul de l'indemnité de préavis, sauf si elle ne couvre pas des frais réels et constitue plutôt une rémunération déguisée<sup>52</sup>. Même si elle est forfaitaire, elle ne présente en principe aucun caractère rémunérateur parce qu'elle ne constitue pas la contrepartie du travail, mais plutôt le remboursement d'une dépense supportée par le travailleur au nom et pour le compte de l'employeur<sup>53</sup>, et elle ne constitue pas non plus un avantage acquis en vertu du contrat de travail, de telle manière qu'elle n'entre pas en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis<sup>54</sup>. Il n'en irait autrement que si la preuve était rapportée de ce que l'indemnité de frais ne couvre pas des frais réels. Cette preuve incombe au travailleur.

---

<sup>51</sup> V. Cass., 3<sup>e</sup> ch., 15.1.2001, R.G. n° S.99.0102.F, juportal ; v. aussi CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 13.7.2021, R.G. n°s 2017/AB/882 et 2018/AB/727, p.22

<sup>52</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 1.6.2016, R.G. n°2014/AB/548 ; CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 7.11.2014, R.G. n°2014/AB/411, *J.T.T.*, 2015, p.25, avec la jurisprudence citée

<sup>53</sup> v. en ce sens avec la jurisprudence citée : Baudouin PATERNOSTRE et Christophe BROUCKE, « Les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail (II/II) », *Orientations*, 2016-2, pp-6-7

<sup>54</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2401, n°4365, et la jurisprudence citée

A nouveau, M.C. intègre ce poste dans la base de calcul de l'indemnité de préavis qu'il réclame sans apporter la preuve de son caractère rémunérateur.

Ce poste doit partant être retranché de la base de calcul de l'indemnité de préavis due.

e) L'assurance hospitalisation

La S.A. précise pour ce poste sans être contredite que le montant exact de la cotisation patronale pour l'assurance hospitalisation était non pas de 90 € par mois, mais de 39,42 €<sup>55</sup>.

Il y a lieu d'apporter le correctif proposé par la S.A. sur ce point.

#### **6.1.3.2.4. Conclusion quant au montant de l'indemnité de préavis**

Tenant compte de l'assiette de l'indemnité de préavis telle que redéfinie ci-dessus au point 6.1.3.2.3., la cour constate que la S.A. chiffre correctement l'indemnité de préavis due par elle à M.C. à la somme de 17.689,09 € bruts.

### **6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

#### **6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Au niveau du champ d'application de la CCT n°109, il faut tout d'abord relever la restriction formulée par l'article 2, §4, qui dispose que le « *chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué* ». Cela revient à considérer *a contrario* que ce chapitre III, s'applique bien dans l'hypothèse où l'employeur aurait certes licencié pour un motif grave, mais sans que ce licenciement satisfasse aux exigences de l'article 35. Ce chapitre III intitulé « *Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement* » est formé des articles 3 à 7 de la CCT n°109.

Aux termes de l'article 4 de 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* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre*

---

<sup>55</sup> v. pièce 8, p.4

*recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

*« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

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

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>56</sup> :

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

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable<sup>57</sup> :

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

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

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit<sup>58</sup> :

---

<sup>56</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthémis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

<sup>57</sup> V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

<sup>58</sup> *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1<sup>re</sup> ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1<sup>er</sup> tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
  - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable<sup>59</sup> ;
  - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
- le travailleur doit démontrer de son côté que :
  - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
  - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.

- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2<sup>e</sup> tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

---

<sup>59</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur en application de l'article 8.4., al.4, CCiv., qui complète l'édifice.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3<sup>e</sup> tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.<sup>60</sup>. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>61</sup>, un doute subsistait<sup>62</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

#### **6.2.2. La décision de la cour**

M.C. considère que son licenciement n'a été motivé ni par son aptitude, ni par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais constituait en réalité une mesure de représailles suite à son refus de signer la convention de rupture de commun accord.

---

<sup>60</sup> « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. »

<sup>61</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve »

<sup>62</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

Sur cette base, M.C. réclame la condamnation de la S.A. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant total de 20.287,65 € (soit [62.056,35 € : 52] x 17) correspondant à 17 semaines de rémunération.

La S.A. rétorque que le licenciement de M.C. est en réalité la résultante de la conduite inadmissible adoptée par lui le 3.3.2015, de sorte qu'il est incontestable que le licenciement est en lien avec la conduite et qu'il ne peut aucunement être question de licenciement manifestement déraisonnable.

Force est de constater que si, au vu de ce qui a été décidé *supra* concernant la régularité du licenciement pour motif grave, la S.A. ne démontre pas que le licenciement a bien été motivé par la conduite adoptée par M.C. le 3.3.2015, ce dernier n'établit pas non plus avoir été licencié en représailles à son refus de signer la convention de rupture.

A l'issue des débats, un doute subsiste encore sur les motifs réels de la décision de licencier en date du 3.3.2015.

Alors que le doute a profité à M.C. pour sa demande d'indemnité compensatoire de préavis, il joue ici contre lui après un détour obligé par l'article 10 de la CCT n°109.

L'hypothèse de l'espèce s'identifie en effet à celle de l'article 10, 3<sup>e</sup> tiret, à savoir celle où le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la CTT n°109. Dans ce cas de figure, la charge de la preuve reposait entièrement sur M.C. qui, faute de pouvoir établir le motif réel à la base du licenciement, n'a pas pu non plus démontrer l'absence de correspondance avec un motif autorisé, ni davantage le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant total de 20.287,65 € est partant non fondée.

Le jugement du 18.9.2018 est par conséquent confirmé sur ce point litigieux, mais pour d'autres motifs.

### **6.3. Quant à la rédaction d'une lettre d'excuse**

M.C. demande que la S.A. lui adresse une lettre d'excuses, « *vu le dommage qu'il a subi* »<sup>63</sup>. Il ne s'en explique pas davantage.

La S.A. pour sa part ne voit pas de quoi elle devrait s'excuser et considère au contraire que ce serait à M.C. de présenter des excuses.

---

<sup>63</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., p.23

Le premier juge n'a tout simplement réservé aucune suite à ce chef de demande.

La cour juge pour sa part que la prétention de M.C. n'est pas établie à suffisance de droit.

#### **6.4. Quant au paiement des heures supplémentaires**

M.C. demande à la cour de condamner la S.A. au paiement d'1 € provisionnel à titre d'heures supplémentaires non payées, au motif qu'il a « *à plusieurs reprises travaillé de son domicile le soir pour terminer des projets en cours et ce sans que ces heures supplémentaires ne fassent l'objet de rémunération* »<sup>64</sup>.

Il appuie cette prétention sur les éléments suivants :

- un *outprint* des moments auxquels M.C. s'est connecté sur Skype avec son ex-collègue, Monsieur P. (pièce 28) :  
Il ressort selon lui de cette pièce qu'il s'est par exemple connecté le jeudi 18.4.2013 à 19h59 et que la conversation s'est terminée à 22h41. Il souligne qu'il s'agit bien d'un échange professionnel, vu que l'appel commence par la présentation « Salut J., c'est M. d'EURA NOVA ». Il précise que cet employé, d'origine vénézuélienne, rencontrait des difficultés pour son installation en Belgique et a dès lors travaillé depuis la France. M.C. aurait été sa personne de contact en vue de faciliter son travail dans l'entreprise. M.C. a dès lors dû organiser des réunions téléphoniques avec Monsieur P. en supplément de ses heures de travail contractuelles.
- une retranscription d'un 'chat' Gmail du 18.4.2013, de 13h42 à 14h59 (pièce 38) :  
Monsieur P. indique à 14h32 : « *alors j'ai vu que le meta-modèle est assez bien complexe donc je l'ai regardé plusieurs fois pour lui comprendre* ».  
M.C. répond à 14h34 : « *tu veux qu'on Skype ce soir, je peux éventuellement éclaircir quelques points ?* ».  
Plus loin, à 14h48, Monsieur P. demande: « *as-tu un modèle d'entrée pour le bridge ?* ».  
M.C. lui répond : « *si ça ne te dérange pas, on fait un point ce soir à 20h : le metamodelle d'entrée est le mx.encore, celui de sortie est le ...* ».
- un document inventorié « Outprint historique de travail » (pièce 29) :  
M.C. y relève qu'il a enregistré son travail sur le serveur de l'entreprise à 2h44 du matin le 23.7.2014 ou encore à 5h50 le 28.7.2014.

M.C. expose que ses pièces 28 et 29 constituent un début de preuve de sa prétention et que, pour pouvoir prouver ses dires, il est nécessaire d'obtenir les relevés informatiques des heures prestées, ce qui permettrait de vérifier les heures et les dates exactes des connexions

---

<sup>64</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., p.21

et du travail effectué. Il demande ainsi à la S.A. de lui fournir les éléments suivants ou à la cour d'en ordonner la production sur la base de l'article 871 CJ :

- le journal d'accès avec le badge de la société SWIFT ;
- le journal de connexion au serveur SWIFT via son compte (login : XXX; pour le VPN, login : XXX@swift.com).

Le premier juge a rejeté la demande dans son jugement du 5.12.2017 pour les motifs suivants :

« (...)

*En l'espèce, force est de constater que les quelques éléments produits par M.C. ne permettent pas d'établir un commencement de preuve de l'existence des heures supplémentaires :*

- *en ce qui concerne l'utilisation de skype et du chat: il s'agit de conversation provoquées par M.C. dont le contenu ne correspond pas à une activité professionnelle ;*
- *Quant à la pièce 29, il ne s'agit pas d'un historique d'heures prestées.*

(...) »

Par application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.<sup>65 66</sup> et à l'article 870 CJ<sup>67</sup>, la charge de la preuve repose entièrement sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation. En cas de doute, il supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv.<sup>68</sup>. Conformément à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

Il appartient ainsi à M.C. qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir la réalité et l'importance de ces prestations avec un degré minimum de certitude.

Ce n'est cependant pas tout, puisque M.C. doit aussi démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son

---

<sup>65</sup> « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

<sup>66</sup> L'article 8.4 du nouveau Livre VIII du Code civil, entré en vigueur le 1.11.2020, ne fait que réaffirmer les règles énoncées par l'article 1315, anc. CCiv.

<sup>67</sup> « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* »

<sup>68</sup> v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, Pas., 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »)

employeur<sup>69</sup>. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires<sup>70</sup>.

Les pièces versées aux débats par M.C. ne lui permettent toutefois pas d'établir à suffisance de droit, au-delà de sa seule affirmation dépourvue de toute valeur probante, qu'il a presté des heures supplémentaires demeurées impayées.

La légèreté avec laquelle M.C. avance sa prétention surprend même :

- il affirme vaguement avoir « *à plusieurs reprises travaillé de son domicile le soir pour terminer des projets en cours* », mais n'apporte aucune explication à la cour sur la manière dont était concrètement organisé son temps de travail fixé contractuellement à 8 heures par jour et 40 heures par semaine ;
- dans un contexte où M.C. était amené à prester une partie importante de son temps de travail auprès du client SWIFT en étant tenu de se conformer aux dispositions internes de ce client en matière de respect d'horaires, il laisse ouverte la question de savoir si la pratique ayant consisté à « travailler » à son domicile, le soir, était à tout le moins connue de SWIFT et de son employeur ;
- la pièce 28 vantée par M.C. (*outprint* de conversations Skype entre M.C. et un collègue, Monsieur P., en particulier dans la soirée du 18.4.2013) est à mettre en lien avec sa pièce 38 (chat entre M.C. et Monsieur P. dans l'après-midi du 18.4.2013) qui paraît en être le prolongement. Ces pièces ne démontrent pas une quelconque prestation d'heures supplémentaires, mais tout au plus que M.C. entretenait des relations (amicales) avec un de ses collègues en dehors des heures de bureau, sans qu'il puisse pour autant être question d'une véritable réunion de travail entrant dans le cadre des tâches confiées à M.C. Quand bien même des questions « *d'ordre professionnel* »<sup>71</sup> auraient été abordées à cette occasion, cela ne signifie pas *ipso facto* que l'échange trouvait nécessairement pour cadre l'exécution du contrat de travail ;
- M.C. explique que, lors de « *chaque connexion au serveur de l'entreprise, et une fois le travail terminé* », ses activités, « *comme membre du personnel, étaient enregistrées par le matériel informatique de l'entreprise* »<sup>72</sup>. Il renvoie ensuite à sa pièce 29 intitulée dans son inventaire « *Outprint historique de travail* », sans préciser de quelle entreprise il parle exactement. S'agit-il de SWIFT ou de la S.A. ? Cette difficulté est à mettre en lien avec le fait que M.C. n'explique à aucun endroit de quelle manière son temps de travail était partagé entre la S.A. et SWIFT. De plus, cet « outprint » est livré à l'état brut, sans aucune légende qui

---

<sup>69</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 12.12.2012, R.G. n°2010/AB/885, *J.T.T.*, 2013, p. 126

<sup>70</sup> V. CT Liège, ch. 2<sup>E</sup>, division Liège, 21.2.2020, R.G. n° 2019/AL/66, qui cite CT Liège, 9.10.2015, R.G. n°2015/AL/46, *terralaboris*

<sup>71</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., p.21

<sup>72</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.C., p.21

puisse permettre de l'interpréter dans un sens ou dans l'autre. A cet égard, il n'est pas anodin que, dans ses conclusions, la S.A. acte tout au plus que cette pièce « *serait* » un « *historique de travail* », mais ne le confirme pas et se borne simplement à objecter, à raison, qu'elle ne constitue pas la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

L'appel sur ce point est également non fondé.

Il n'y a pas lieu d'ordonner à la S.A. la production des documents suivants, à supposer qu'elle en dispose :

- le journal d'accès avec le badge de la société SWIFT ;
- le journal de connexion au serveur SWIFT via le compte de M.C. (login : XXX; pour le VPN, login : XXX@swift.com).

En effet, si, en application de l'article 871 CJ, le juge peut ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose et si, sur la base de l'article 877 du même code, il peut ordonner le dépôt au dossier de la procédure d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, c'est à la condition, pour la production de documents, qu'il existe des « *indices sérieux et précis* » de la détention d'un tel document « *contenant la preuve d'un fait* » pertinent par une partie ou un tiers.

Ces exigences tendent à empêcher des mesures d'instruction purement exploratoires, alors que le demandeur n'a pas d'idée bien précise de ce qu'il recherche<sup>73</sup>.

Les articles 871 et 877 CJ confèrent au juge une faculté, mais ne lui imposent pas une obligation d'ordonner la production des pièces<sup>74</sup>.

Pour l'heure, M.C. affirme certes dans ses conclusions que ces deux documents permettraient de démontrer la prestation d'heures supplémentaires, mais interpellé expressément sur cette question à l'audience, il n'a pas été en mesure de préciser clairement en quoi ces deux documents dont il demande la production contiendraient la preuve des heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées, voire d'un autre fait pertinent pour la solution du litige. Cela à nouveau dans un contexte où les maigres éléments qu'il avance ne laissent même pas apparaître l'ombre d'une possibilité qu'il ait à un moment ou à un autre (M.C. ne donne d'ailleurs aucune indication sur la période concernée) effectué de telles prestations avec l'accord au moins tacite de son employeur.

#### **6.5. Quant à la demande de documents sociaux sous astreinte**

---

<sup>73</sup> Dominique MOUGENOT, « Mesures d'instruction en matière civile. Production de documents, enquête et témoignage écrit, comparution personnelle, vue des lieux », *R.P.D.B.*, 2016, p.26, n°14

<sup>74</sup> V. notamment : Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 17.6.2004, R.G. n° C.02.0503.N, juportal

M.C. demande que la S.A soit condamnée à lui délivrer la fiche de paie du mois de mars 2015, la fiche individuelle ainsi que le document C4 rectifié, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* en ce qui concerne le droit à une indemnité compensatoire de préavis, cette demande est fondée. Il n'y a par contre pas lieu d'assortir la condamnation d'une peine d'astreinte, laquelle n'est aucunement justifiée.

#### **6.6. Quant aux dépens**

En vertu de l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Aux termes toutefois de l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie.

Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques<sup>75</sup>.

En l'espèce, M.C. n'obtient gain de cause que sur deux chefs de demande.

La cour ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris pour M.C. les 20 € de contribution d'appel pour le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

---

<sup>75</sup> Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

- condamne la S.A. « EURANOVA » à payer à Monsieur M. C. la somme brute de 17.689,09 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 5.4.2015 et du 19.5.2015 (date de dépôt de la requête au tribunal du travail) ;
- condamne également la S.A. « EURANOVA » à lui délivrer la fiche de paie du mois de mars 2015, la fiche individuelle, ainsi que le document C4 rectifié ;
- déboute Monsieur M. C. du surplus de ses demandes ;
- confirme dans ces mêmes limites les jugements entrepris des 5.12.2017 et 18.9.2018, sous réserve encore de la question des dépens ;

En application de l'article 1017, al. 4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris pour Monsieur M. C. les 20 euros déjà payés de contribution d'appel pour le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

, conseiller,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social suppléant,

Assistés de , greffier

Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des 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 est signé par Monsieur , conseiller social suppléant, et Monsieur , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 décembre 2021, où étaient présents :

, conseiller,  
, greffier