



Numéro du répertoire 2022 / 301.
Date du prononcé 03 février 2022
Numéro du rôle 2019/AB/53
Décision dont appel 17/6501/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002544927-0001-0019-03-01-1



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

La **SA de droit public PROXIMUS**, BCE 0202.239.951, dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, boulevard du roi Albert II, 27,
partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur **P**

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

1. Le 16 août 2012, monsieur **P** a été engagé par la SA de droit public PROXIMUS dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Du 16 août 2012 au 30 juin 2016, il a occupé une fonction de « *Sales Account Manager* » dans le département MDE. À partir du 1^{er} juillet 2016, il obtient le poste de « *Project Leader* » dans la division NEO.

2. Le lundi 31 juillet 2017, monsieur **P** a été convoqué par son supérieur. Le mardi 1^{er} août 2017, il a été reçu au siège par son supérieur et une responsable des ressources humaines. Ceux-ci ont informé monsieur **P** de son licenciement pour motif grave.

3. Le mardi 1^{er} août 2017, PROXIMUS a licencié monsieur **P** pour motif grave. Par courrier recommandé du 3 août 2017, PROXIMUS lui a notifié les motifs de son licenciement comme suit :

PAGE 01-00002544927-0002-0019-03-01-4



« Monsieur,

En date du 18.02.2012, vous avez conclu un contrat de travail avec Proximus.

Par la présente, je vous confirme la décision de Proximus de mettre fin définitivement et immédiatement, pour motif grave, à votre contrat de travail le 01.08.2017. Vous ne faites donc plus partie du personnel Proximus à partir du 02.08.2017.

Conformément aux dispositions légales, cette rupture de contrat ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En date du 31.07.2017, nous avons acquis la certitude sur les faits suivants :

Contexte :

- Jusqu'au 30.06.2016 vous avez exercé la fonction d'Account Manager chez Proximus, dans le département EBU/MDE/SAS. Dans ce contexte, vous étiez la personne de contact avec des clients (entreprises) de Proximus, dont la société FIDUCIAL (société française située à 69258 Lyon, Rue Sergent Michel Berthet, 38).
- En Octobre 2015, en tant qu'Account Manager EBU/MDE/SAS, vous avez été en contact avec la société FIDUCIAL, concernant un projet d'interconnexion.
- Depuis le 01.07.2016 vous avez quitté le département EBU/MDE/SAS et vous exercez la fonction de Specialist au sein du département TEC/NEO/IPR : vous n'êtes donc plus Account Manager et un autre employé EBU/MDE/SAS a repris votre portefeuille de clients.

Les faits :

- En date du 07.06.2017, Mr B Chef de projet Déploiement & Réseau chez FIDUCIAL, prend contact avec vous et vous fait part de son intention d'interconnecter les agences FIDUCIAL présentes en Belgique avec les agences situées en France. Pour ce faire, il souhaite organiser une réunion avec le Directeur Général de FIDUCIAL, des experts techniques FIDUCIAL et vous-même, afin de définir les solutions techniques possibles.
- Le 08.06.2017, vous répondez (par mail) au mail de Mr B
 - En lui indiquant que vous êtes en absence justifiée et que vous reprendrez contact avec lui ultérieurement.

PAGE 01-00002544927-0003-0019-03-01-4



- Le 21.06.2017, vous reprenez contact par mail avec Mr B et vous proposez une entrevue à 5100 WIERDE – rue du Fort d'Andoy, 3, – spécifiant que, je cite : « Le but de la réunion serait de rencontrer la société WIN en tant qu'ancienne filiale de Proximus »

- La société WIN est en effet une ex-filiale de Proximus, mais qui est aujourd'hui un concurrent.
- Nous avons effectué une recherche et avons eu confirmation en date du 28.07.2017 que les bureaux de la S.A. WIN sont localisés à Wierde, à l'adresse susmentionnée

Dans votre mail, vous précisez que la société WIN peut proposer, je cite :

- « Une double connexions physiques (fibre, cuivre ou coaxial) distinctes par le site vers le réseau VPN MPLS ;
- L'interconnexion avec un ou plusieurs Datacenter(s) en France
- Le portage des n° de téléphone en IP avec la suppression des lignes physiques dédiés à la téléphonie
- A terme, la suppression des PABX sur site et la mise en place d'un PABX dans le Cloud »

- Suite à des précisions apportées par Mr B et sa demande (mail du 27.06.2017) d'entrer rapidement en contact, vous proposez (mail du 28.06.2017) d'organiser une conférence téléphonique et proposez de vérifier les agendas des équipes techniques. Différents échanges de mails suivent, afin de trouver une date, pour finalement fixer (mail du 04.07.2017) la date de la conférence téléphonique au 10.07.2017 à 10 h ; vous obtenez (mail du 04.07.2017) de Mr B la liste des participants de FIDUCIAL. Le 07.07.2017, Mr B vous envoie un mail, s'inquiétant de ne pas avoir reçu d'invitation pour la conférence téléphonique. Suite à votre absence de réaction la société FIDUCIAL a finalement eu un contact avec un Sales Key Account Manager de EBU.

- Nous avons en notre possession copie des échanges de mails cités ci-dessus (qui nous ont été envoyés par FIDUCIAL), mails que vous avez envoyés à partir de votre adresse professionnelle Proximus.

Bien que vous ayez quitté le département EBU/MDE depuis plusieurs mois, vous avez de votre propre chef proposé à un client PROXIMUS une solution de la S.A. WIN et avez tenté d'organiser une réunion technique dans les locaux de la S.A. WIN, en précisant que (extrait de votre mail du 21.06.2017) « Le but de la réunion serait de rencontrer la société WIN en tant qu'ancienne filiale de Proximus », sans préciser que la société WIN est actuellement un concurrent de Proximus.



Eu égard à ce qui précède et au contenu des mails échangés, nous estimons que vous avez transgressé la Policy relative au conflit d'intérêts et avez agi contre les intérêts de Proximus, ce qui va à l'encontre de l'obligation légale de loyauté d'un employé envers son employeur.

Votre comportement a terni l'image de Proximus et a porté préjudice à la société FIDUCIAL en retardant le projet; de plus, ceci aurait pu avoir des conséquences dommageables sur le plan financier si la société FIDUCIAL était passée chez notre concurrent, la S.A. WIN.

Les faits décrits ci-dessus rompent la relation de confiance nécessaire entre un employé et son employeur et rendent définitivement et immédiatement toute collaboration impossible. »

4. Le 11 septembre 2017, par l'intermédiaire de son conseil, monsieur P a contesté son licenciement pour motif grave.
5. Le 18 septembre 2017, la SA PROXIMUS a déclaré maintenir sa position.
6. Monsieur P a saisi le tribunal du travail de Bruxelles par requête du 18 octobre 2017.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

7. Monsieur P a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de :
 - condamner la SA PROXIMUS à produire son règlement de travail ;
 - condamner la SA PROXIMUS au paiement des sommes suivantes :
 - 30.882,06 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard sur le brut depuis le 1^{er} août 2017 ;
 - 25.000 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts sanctionnant la perte d'une chance de conserver son emploi ;
 - 20.192,12 euros à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 et ce en application du droit commun ;
 - 1.941,40 euros à titre de prime de fin d'année pour 2017 ;
 - 153,60 euros brut à titre de rémunération pour le 1^{er} août 2017 ;
 - 1.013,75 euros brut à titre de bonus collectif pour l'année 2017 ;
 - 751,89 euros brut à titre de bonus individuel pour l'année 2017 ;
 - condamner la SA de droit public PROXIMUS aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.



8. Par jugement du 4 décembre 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :
- déclare la demande recevable et en partie fondée, dans la mesure ci-après ;
 - en conséquence, condamne la SA de droit public PROXIMUS à payer à monsieur P
 - la somme brute de 28.135,70 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1^{er} août 2017 ;
 - la somme de 1.940,40 euros à titre de prime de fin d'année au prorata des prestations pour l'année 2017 ;
 - la somme brute de 153,60 euros à titre de rémunération relative au jour férié du 15 août 2017 ;
 - la somme brute de 1.013,75 euros à titre de bonus collectif au prorata pour l'année 2017 ;
 - la somme brute de 751,89 euros à titre de bonus individuel au prorata pour l'année 2017 ;
 - déboute monsieur P pour le surplus de ses demandes ;
 - délaisse à chaque partie ses propres dépens, la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittée par monsieur P restant à sa charge.

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

L'appel principal

9. La SA de droit public PROXIMUS demande à la cour du travail de :
- mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 4 décembre 2018 en ce qu'il reçoit la demande originaire et la dit partiellement fondée en délaissant à chaque partie ses propres dépens et en condamnant la SA de droit public PROXIMUS au paiement des montants précités à monsieur P
 - de confirmer au surplus le jugement entrepris en ce qu'il rejette les demandes de dommages et intérêts sanctionnant la perte d'une chance de conserver son emploi et la demande relative aux dommages et intérêts pour licenciement abusif/manifestement déraisonnable par analogie avec la CCT 109, en déclarant par conséquent, si recevables, non fondés les appels incidents y relatifs,
 - de débouter monsieur P de ses demandes originaires et de le condamner aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure de base de 3.600 euros par instance.

À titre subsidiaire, si la cour devait considérer le licenciement pour motif grave irrégulier, la SA de droit public PROXIMUS demande :

- de fixer l'indemnité compensatoire de préavis à un montant de 27.610,71 euros brut et la rémunération du jour férié du 15 août 2017 à un montant de 153,61 euros brut ;



- de déclarer les autres demandes, dont les appels incidents relatifs à des indemnités pour perte d'une chance de conserver son emploi et pour licenciement abusif/manifestement déraisonnable, si recevables, non fondées ;
- de compenser les dépens en application de l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, dans la mesure où chaque partie succombe.

L'appel incident

10. Monsieur P) demande à la cour de :
- déclarer l'appel principal recevable mais non fondé et d'en débouter la SA de droit public PROXIMUS ;
 - déclarer l'appel incident recevable et fondé ;
 - par conséquent, condamner de la SA de droit public PROXIMUS au paiement des sommes suivantes :
 - 30.882,06 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard sur le brut depuis le 1^{er} août 2017 ;
 - 1.941,40 euros à titre de prime de fin d'année pour 2017 ;
 - 153,60 euros brut à titre de rémunération pour le 1^{er} août 2017 ;
 - 1.013,75 euros brut à titre de bonus collectif pour l'année 2017 ;
 - 751,89 euros brut à titre de bonus individuel pour l'année 2017 ;
 - 12.500 euros à titre de préjudice matériel et 12.500 euros à titre de préjudice moral sanctionnant le défaut d'audition préalable et la perte d'une chance de conserver son emploi ;
 - 20.192,12 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif équivalents à l'indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 et ce en application du droit commun ;
 - en tout état de cause, condamner la SA de droit public PROXIMUS aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à son montant maximum de 7.200 euros par instance.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

11. L'appel a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail de Bruxelles le 24 janvier 2019.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.



L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par monsieur P dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 mars 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 décembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

12. **PROXIMUS doit payer à monsieur P 28.135,70 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

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

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

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. Le fait qui peut justifier le licenciement

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.



sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

14. L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur³.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁴.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu⁵.

1.1. Application des principes en l'espèce

15. Les faits reprochés à monsieur P consistent, en substance, à avoir proposé à un client (FIDUCIAL) une solution à fournir par une société concurrente, WIN, et ce en contrariété avec la *Policy* relative aux conflits d'intérêts et à l'encontre des intérêts de PROXIMUS.

Monsieur P ne conteste pas avoir proposé à FIDUCIAL de contracter avec WIN, concurrent de PROXIMUS, mais il affirme avoir agi pour satisfaire le client dans l'intérêt de PROXIMUS ; il conteste avoir terni l'image de PROXIMUS et lui avoir porté préjudice.

16. Les pièces du dossier permettent de reconstituer les faits comme suit :

- En 2015, dans le cadre de sa fonction d'*Account Manager*, monsieur P a reçu une demande du client FIDUCIAL. Il s'agissait de lui fournir une solution permettant d'interconnecter (internet) ses différents sites belges. Ce projet n'a pas abouti à l'époque.

² Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

³ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁴ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁵ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, *www.juridat.be*, RG n° C040441N.



- Le 1^{er} juillet 2016, monsieur P a changé de fonction et quitté le département MDE pour la division NEO. Madame D. lui a succédé comme *Account Manager* en charge du client FIDUCIAL.
- Le 7 juin 2017, FIDUCIAL a repris contact avec monsieur P pour relancer le projet de 2015. Ayant changé de fonction et de département, monsieur P n'était plus en charge ce type de demandes. C'est madame D. qui était compétente pour y donner suite.
- Se trouvant en incapacité de travail, monsieur P a demandé au client FIDUCIAL de patienter.
- Monsieur P a repris contact avec FIDUCIAL le 21 juin 2017 et lui a proposé une réunion à une adresse qui s'avère correspondre au siège de la société WIN, concurrente de PROXIMUS. Son courriel au client indique que le but de la réunion serait de rencontrer la société WIN en tant qu'ancienne filiale de PROXIMUS et qui peut proposer une double connexion physique vers le réseau VPN.
- FIDUCIAL, se déclarant pressée, a préféré une réunion par visioconférence. Plusieurs courriels ont été échangés entre monsieur P et FIDUCIAL entre le 27 juin et le 7 juillet en vue de l'organisation de cette réunion virtuelle, qui a eu lieu le 10 juillet.
- Lors d'un contact téléphonique avec le département MDE, FIDUCIAL l'a informé du dossier en cours avec monsieur P. Une enquête interne a été lancée.
- Le 18 juillet 2017, monsieur P a informé madame D. de la demande de FIDUCIAL reçue le 7 juin et du fait qu'il s'était déjà entretenu avec le client lors d'un *conference call* auquel WIN « était également convié ».
- Le département MDE a repris le dossier et le client s'est plaint d'avoir perdu 2 mois.

17. Monsieur P fait valoir qu'il proposait au client une solution lui permettant de disposer de deux connexions physiques, l'une auprès de PROXIMUS et l'autre auprès d'un concurrent, ce qui était selon lui usuel. PROXIMUS le conteste formellement.

Chaque partie produit des attestations de travailleurs ou d'anciens travailleurs de PROXIMUS pour soutenir sa thèse. Aucun élément du dossier ne permet d'accorder plus de crédit aux unes qu'aux autres. Les attestations produites de part et d'autre présentent une certaine crédibilité et aucun élément de preuve émanant d'une source indépendante ne permet de les départager.



Il existe dès lors un doute sérieux sur le fait que la solution proposée par monsieur P était, ou n'était pas, dans l'intérêt du client et de PROXIMUS. En pareil cas, étant donné que la charge de la preuve pèse sur PROXIMUS, c'est à monsieur P que le doute doit bénéficier.

La cour du travail ne retient donc pas les allégations selon lesquelles monsieur P a agi à l'encontre des intérêts du client ni contre ceux de PROXIMUS.

18. Si une intention déloyale ne peut donc pas être retenue, la cour considère en revanche que monsieur P a commis une faute en traitant lui-même ce dossier à l'insu du département compétent. En effet, il ressort du dossier que :

- La demande de FIDUCIAL n'était plus de ressort de monsieur P depuis près d'un an. Ses fonctions actuelles ne lui permettaient pas d'intervenir dans ce dossier.
- Il ne fait aucun doute que la demande de ce client était du ressort de madame D. au sein du département MDE.
- Monsieur P n'a informé madame D. que très tardivement, le 18 juillet. L'explication donnée par monsieur P, selon laquelle il est intervenu dans l'urgence parce que madame D. était absente, ne convainc pas. En effet, d'une part, monsieur P lui-même était en incapacité de travail au moment où la demande de FIDUCIAL a été reçue le 7 juin ; il a demandé au client de patienter jusqu'à son retour et n'a repris le dossier que 2 semaines plus tard, le 21 juin, ce qui dément l'urgence. D'autre part, monsieur P n'a communiqué le dossier à madame D. que le 18 juillet, alors que le client avait déjà été repris en mains par le département MDE et qu'une enquête était en cours à son sujet ; la transmission du dossier n'a donc eu lieu ni spontanément, ni dans un délai raisonnable.
- En raison de l'intervention à tout le moins inopportune de monsieur P, le dossier n'a pas été traité à la satisfaction du client. PROXIMUS établit que le dossier a pris un retard dont le client s'est plaint ; PROXIMUS a finalement apporté au client une solution autre que celle proposée par monsieur P ; (sans l'intervention de WIN).

La cour considère dès lors que monsieur P a commis une erreur professionnelle qui a porté atteinte aux intérêts du client (mécontentement et perte de temps), et donc à PROXIMUS.

Cependant, il n'est pas établi que monsieur P a agi intentionnellement ni de manière déloyale à l'égard de PROXIMUS.



19. Dès lors, la cour estime que la faute commise, tout en étant d'une certaine gravité, n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle.

Le motif grave n'est pas retenu.

Par conséquent, PROXIMUS est redevable à monsieur P d'une indemnité compensatoire de préavis.

20. Par souci d'économie de procédure, la cour ne se prononce pas sur la régularité du licenciement sous l'angle du respect du délai légal, dès lors que la réponse à cette question serait sans incidence sur la condamnation de PROXIMUS à payer à monsieur P une indemnité compensatoire de préavis, le motif grave n'était pas retenu.

1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

21. En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, monsieur P a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant à la durée du préavis.

22. La durée du préavis, non contestée, est de 3 mois et 13 semaines.

La rémunération en cours se calcule comme suit :

- Rémunération mensuelle, prime de fin d'année et double pécule de vacances :	46.327,43 €
- Prime de promotion :	333,81 €
- Bonus individuel :	1.288,96 €
- Chèques-repas :	1.596,21 €
- Assurance de groupe :	1.200 €
- Prime satisfaction client :	125 €
- Voiture de société : 400 € x 12 =	4.800 €
- <u>GSM : 50 € x 12 =</u>	<u>600 €</u>
- Total :	56.271,41 €

L'évaluation forfaitaire de l'usage privé du véhicule de société (carburant compris) et du GSM effectuée par le tribunal est convaincante ; la cour s'y rallie.

Monsieur P ne démontre pas avoir été autorisé à utiliser l'ordinateur portable à des fins privées. Aucun avantage ne doit donc être pris en compte à ce titre.



Le remboursement de frais propres à l'employeur, même sous la forme d'un forfait, ne constitue en principe pas un avantage à caractère rémunérateur, à moins qu'il ne soit établi que le remboursement ne correspondait à aucuns frais propres à l'employeur et constituait une rémunération déguisée. C'est au travailleur, qui réclame une indemnité compensatoire de préavis, qu'il incombe de le prouver. Monsieur P n'avance aucun élément de preuve à ce sujet. Le remboursement forfaitaire de frais ne fait dès lors pas partie de l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.

23. Dès lors, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fixé le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à monsieur P à 28.135,70 euros brut.

2. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ou manifestement déraisonnable

24. **PROXIMUS ne doit pas payer d'indemnité car le licenciement n'était pas abusif ni manifestement déraisonnable.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

25. Monsieur P reproche à PROXIMUS de l'avoir licencié sans motif valable et dans des circonstances témoignant d'un manque d'égards et de respect.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁶.

Il incombe au travailleur, en l'occurrence monsieur P, de le démontrer.

2.1. Les motifs du licenciement

26. Les parties sont d'accord sur le fait que la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce, PROXIMUS échappant, en tant qu'entreprise publique autonome, au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

⁶ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.



Dans l'attente d'une législation réglant cette question dans le secteur public, c'est le droit commun des obligations qui s'applique, le juge étant invité par la Cour constitutionnelle à « s'inspirer » de la convention collective de travail n° 109⁷.

Cette convention collective de travail, de même que la jurisprudence en matière de licenciement abusif en droit commun, admettent que la conduite du travailleur et/ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer des motifs légitimes de licenciement, à moins qu'en fonction des circonstances de l'espèce, il apparaisse que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

27. En l'occurrence, monsieur P a outrepassé ses fonctions en s'emparant d'un dossier qui ne lui revenait pas et s'est abstenu de collaborer avec le service compétent au sein de l'entreprise, avec pour résultat une perte de temps, le mécontentement du client (exprimé dans son mail du 13 juillet 2017) et un préjudice pour l'entreprise en termes d'image (manque de professionnalisme) et de risque (évité) de perte du client.

Le licenciement décidé pour ce motif est en lien avec le comportement de monsieur P et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

2.2. Les circonstances du licenciement

28. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

29. Monsieur P fait valoir le caractère selon lui brutal du licenciement. Il est certain qu'un licenciement pour motif grave peut constituer un choc douloureux pour le travailleur.

30. La cour a conclu, ci-dessus, que monsieur P a commis une faute professionnelle d'une certaine gravité.

Le seul fait que la cour du travail ne reconnaisse pas le motif grave, au bénéfice du doute quant aux intentions réelles de monsieur P, relève d'une appréciation portée sur les faits. La divergence d'appréciation entre PROXIMUS et la cour sur la question de savoir si les faits étaient de nature à rendre la collaboration immédiatement et définitivement impossible ne permet pas de considérer qu'au moment où elle a pris sa décision, PROXIMUS s'est comportée de manière abusive.

⁷ C.const., arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016, www.const-court.be.



Par ailleurs, PROXIMUS n'a pas porté atteinte à la réputation de monsieur P lors ou à l'occasion du licenciement.

31. En conclusion, monsieur P n'établit pas le caractère abusif du licenciement.

3. La demande de dédommagement du préjudice causé par le défaut d'audition préalable

32. PROXIMUS ne doit pas payer à monsieur Benjamin P de dédommagement pour défaut d'audition préalable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

33. Monsieur Pi reproche à PROXIMUS de ne pas l'avoir entendu avant de décider de le licencier et réclame 2 x 12.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel et moral résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi et du sentiment d'humiliation et d'injustice.

34. En vertu des règles générales gouvernant la responsabilité en matière civile, il incombe à monsieur Pi de démontrer non seulement que PROXIMUS a commis une faute en prenant sa décision sans l'avoir préalablement entendu, mais également que cette faute lui a causé un dommage. Le dommage à réparer doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. En effet, celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice qui découle de la rupture du contrat de travail sans préavis. Les dommages et intérêts réclamés sont donc destinés à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le licenciement lui-même⁸.

35. Le dommage invoqué par monsieur Pi consiste d'une part en un sentiment d'humiliation et d'injustice (dommage moral), et d'autre part en la perte d'une chance de conserver son emploi.

En l'espèce, du point de vue objectif qui doit être celui de la cour, le caractère moralement douloureux du licenciement est lié au fait qu'il a été décidé pour motif grave plutôt qu'à l'absence d'audition préalable dans les formes requises.

Par ailleurs, à l'examen du dossier qui lui est soumis, la cour considère qu'en raison des motifs du licenciement et des pièces qui les établissent, l'audition préalable de monsieur Pi ne lui aurait pas permis d'éviter le licenciement. L'absence d'audition ne lui a pas fait perdre de chance de conserver son emploi, cette chance étant inexistante.

⁸ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.



En effet, les pièces du dossier établissent la faute commise par monsieur P , qui a déjà été détaillée ci-dessus.

Dans ce contexte, une audition de monsieur P n'était pas de nature à lui permettre de conserver son emploi.

36. La demande de dommages et intérêts en réparation de son préjudice résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi n'est pas fondée.

4. La demande de prime de fin d'année 2017

37. PROXIMUS doit payer à monsieur P : 1.941,40 euros brut à titre de prime de fin d'année 2017 pro rata temporis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

38. La prime de fin d'année de l'année en cours est due *pro rata temporis* en cas de licenciement sans motif grave.

PROXIMUS ne démontre pas que cette prime a été payée. La pièce qu'elle produit (pièce B.8) n'est pas une preuve de paiement, mais indique simplement un montant à payer (« *Amount to transfer* ») sans établir que le paiement a effectivement eu lieu.

5. La demande de rémunération pour le 15 août 2017

39. PROXIMUS doit payer à monsieur P : 153,60 euros brut à titre de rémunération du 15 août 2017.

40. En effet, la rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours du licenciement est en effet due, en l'absence de motif grave.

6. La demande de bonus collectif et individuel pour l'année 2017

41. PROXIMUS doit payer à monsieur P : 1.013,75 euros brut à titre de bonus collectif et 751,89 euros à titre de bonus individuel pour l'année 2017.

42. PROXIMUS le conteste au seul motif que monsieur P a été licencié pour motif grave. Le motif grave n'étant pas reconnu par la cour, cette défense ne convainc pas.



PROXIMUS n'élève pas d'autre contestation quant au principe ni quant au calcul du montant réclamé.

La demande est dès lors fondée.

7. Les dépens

43. **PROXIMUS doit payer à monsieur P 5.220 euros à titre de dépens des deux instances.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

44. Les dépens consistent en l'espèce, pour l'essentiel, en l'indemnité de procédure, destinée à indemniser forfaitairement la partie gagnante de ses frais de défense (honoraires de son avocat).

Conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, la condamnation aux dépens est prononcée à charge de la partie qui a perdu le procès.

En vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef.

45. En l'espèce, pour l'essentiel, monsieur P remporte le procès sur le motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis, mais est débouté de ses autres demandes d'indemnités à l'occasion de son licenciement.

La cour décide dès lors de répartir les dépens de telle sorte qu'il subsiste, après compensation partielle, un solde d'indemnité de procédure de 2.600 euros par instance dû à monsieur P

La contribution au fonds d'aide juridique est mise à charge de PROXIMUS pour les deux instances.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

PAGE 01-00002544927-0017-0019-03-01-4



Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal non fondé ; en déboute PROXIMUS ;

Déclare l'appel incident non fondé, sauf en ce qu'il porte sur les dépens ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a statué sur les dépens ; statuant à nouveau sur les dépens des deux instances, condamne PROXIMUS à payer à monsieur P 5.200 euros à titre de solde d'indemnité de procédure après compensation partielle et 20 euros à titre de remboursement de la contribution au fonds d'aide juridique pour la première instance ;

Met à charge de PROXIMUS la contribution au fonds d'aide juridique pour l'instance d'appel, déjà payée ;



Ainsi arrêté par :

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

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 février 2022, où étaient présents :

, présidente de chambre,

greffier

PAGE 01-00002544927-0019-0019-03-01-4

