



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 01 mars 2022
Numéro du rôle 2019/AB/703
Décision dont appel 18/2000/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L’A.S.B.L. CENTRE CULTUREL OMAR KHAYAM, BCE 0450.427.616, dont le siège social est établi à 1060 Bruxelles, Avenue Ducpetiaux, 6 ;

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

contre

Madame N. B.

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

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l’emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 31 juillet 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre (R.G. 18/2000/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 17 septembre 2019 au greffe de la cour et notifiée le 18 septembre 2019 à la partie intimée en exécution de l’article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 novembre 2019 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 11 janvier 2022.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :
- L'ASBL CENTRE CULTUREL OMAR KHAYAM (ci-après : « l'ASBL ») a engagé Madame N. B. en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 1^{er} septembre 2011, en qualité d'« *animatrice-formatrice (niveau universitaire) dans le secteur non-marchand* ».
 - En 2013, Madame N. B. a été nommée directrice de l'ASBL.
 - Un premier incident est épinglé par les parties, au mois de mars 2017 : le président du conseil d'administration de l'ASBL (Monsieur A.) a reproché, par un e-mail du 10 mars 2017, à Madame N. B. de se rendre au « forum euro-arabe de la jeunesse » en Tunisie, du 11 au 14 mars 2017.
 - Madame N. B. s'y est rendu et a (le 17 avril 2017) transmis un rapport quant à sa participation.
 - Le 3 avril 2017, se référant à un projet de restructuration annoncé par le président du conseil d'administration de l'ASBL, Madame N. B. a exposé son désaccord, notamment quant à ce qu'elle considérait comme une réduction de son poste de directrice à une fonction administrative, quant à la suppression prochaine de sa fonction de directrice, et quant à un « *mode de gouvernance* » de l'ASBL qui consistait à faire « *comme si (son) poste n'existait pas* ».

Monsieur A. lui répondit, par deux e-mails du lendemain, exposant notamment que la fonction de directrice de Madame N. B. comportait actuellement deux volets (la « direction » et la « coordination administrative et financière »), et l'invitant à indiquer « *comment* » elle voyait son rôle « *dans la perspective d'un nouveau*

fonctionnement au sein d'Omar Khayam », et (dans un second e-mail), dressant une liste de tâches à réaliser, en dix points.

Madame N. B. répondit au second e-mail, point par point, le 6 avril 2017.

- Madame N. B. a été en incapacité de travail du 11 avril au 21 avril, du 11 mai au 19 mai, du 20 mai au 31 mai 2017¹.
- Suivant le procès-verbal d'une réunion qui s'est tenue le 14 juin 2017, Monsieur A. a annoncé à Madame N. B. qu'une partie de ses tâches (liées à la « gestion financière », la « partie administrative » et les « ressources humaines ») seraient dorénavant assurées par une administratrice de l'ASBL, Madame D. A., tandis qu'une autre administratrice (Madame G.) deviendrait administratrice déléguée, « *pour superviser le nouveau fonctionnement du centre* », étant précisé que « *le poste de direction sera non opérationnel à partir du mois de septembre* » et qu'une « *nouvelle proposition de mission* » serait faite à Madame N. B..
- Le 21 juin 2017, une nouvelle réunion eut lieu entre Monsieur A. et Madame N. B., où il fut notamment confirmé² que la fonction de directeur serait supprimée, étant assurée « *par l'administrateur délégué et le gestionnaire de ressources humaines* », tandis que Madame N. B. confirmait sa volonté de continuer à travailler au sein de l'ASBL ; il était prévu qu'elle serait chargée de deux dossiers durant une période de « transition » (à savoir une « *recherche et une investigation approfondie concernant des appels d'offre (...)* » et « *un projet stratégique autour des cinq sens ou sur le sens du toucher. (...)* »).
- Madame N. B. fut en incapacité de travail du 22 juin au 7 juillet 2017, et du 8 juillet au 20 juillet 2017.
- Par un courrier du 1^{er} août 2017, l'ASBL licencia Madame N. B., « moyennant un délai de préavis légal de trois mois et de treize semaines, prenant cours à partir du 7 août 2017. »
- Madame N. B. fut en incapacité de travail du 7 août au 31 août 2017.
- Par une note du 29 août 2017, l'administratrice-déléguée de l'ASBL (Madame G.) informa l'ensemble des collaborateurs de la « *nouvelle structure* » comprenant notamment un « *gestionnaire RH et finances* » et un « *coordinateur général* », à qui Madame N. B. (qui ne « *remplit plus le rôle de directrice du Centre* ») était priée de

¹ Ses périodes d'incapacités de travail sont détaillées en page 14 des conclusions de synthèse d'appel de l'ASBL et ne sont pas contestées par Madame N. B.

² Selon le procès-verbal de cette réunion établi par Monsieur A.

transmettre « *l'ensemble des documents, codes et autres accès (...)* » ainsi que ses « *connaissances des dossiers le plus rapidement possible* » ; la fonction qu'aurait à exercer Madame N. B. durant sa période de préavis serait « *fixé avec l'Administratrice-déléguée et le Coordinateur* ».

- Par lettre recommandée du 30 août 2017, Madame N. B. demanda à l'ASBL de lui « *communiquer les motifs précis de (son) licenciement conformément à la convention collective de travail numéro 109* ».

L'ASBL n'y réserva pas suite.

Le pli recommandé fut renvoyé à Madame N. B. (avec la mention « *non réclamé* »).

- Madame N. B. fut en incapacité de travail du 18 septembre au 29 septembre, du 2 octobre au 13 octobre et du 6 novembre au 1^{er} décembre 2017.
- Par lettre recommandée du 19 décembre 2017, l'ASBL notifia à Madame N. B. son licenciement pour motif grave, en ces termes :

« (...) La cause du licenciement consiste en une série de faits dont le dernier, qui date du vendredi 15 décembre 2017, a définitivement rompu notre rapport de confiance.

Je vous ai fait part verbalement des motifs de notre décision.

Vous recevrez dans les tous prochains jours un second courrier où nous vous en communiquerons le détail.

Votre contrat de travail prend dès lors fin à la date de ce jour. (...)»

- Par lettre recommandée du 21 décembre 2017, l'ASBL notifia les motifs invoqués à l'appui du congé, de la manière suivante :

« *Je constate que, depuis la signification de votre préavis en date du 4 août 2017, nous n'avons plus pu compter sur une présence active au travail ni sur la réalisation des tâches qui vous ont été expressément demandées à l'arrivée d'Aline comme administratrice déléguée en juillet 2017.*

La liste que vous avez établie le 27 juillet 2017 n'a pas permis la réalisation dans les délais et avec un résultat satisfaisant des dossiers mentionnés.

En particulier, bien qu'il vous ait été demandé de transmettre votre connaissance des dossiers financiers et de gestion des ressources humaines à l'équipe des collaborateurs du Centre (voir notamment mon mail et celui de D. A. en date des 4 et 8 août 2017), nous avons constaté que cette transmission n'a pas eu lieu, sauf en quelques occasions furtives et sporadiques.

Aline vous a rappelée à l'ordre, notamment par deux emails en date des 11 août 2017 et du 2 septembre 2017, sans effet.

Lors de votre entretien avec l'inspectrice d'ACTIRIS, Mme M. H. en date du 1^{er} septembre 2017, il vous a été également rappelé que vous avez l'obligation de prester l'ensemble de votre préavis en assurant la continuité des tâches qui vous étaient dévolues.

En particulier, je tiens à souligner que votre attitude de non-collaboration a mis gravement en danger le financement de 26.000 euros par l'AMIF et la constitution de son projet pour l'année 2016-2017 qui constituait l'un de nos projets majeurs, à savoir l'Odyssée des Libertés.

A 6 jours de l'échéance de la remise du dossier de financement final pour l'année 2016, le 15 août 2017, A. a pu constater que rien n'avait été réalisé, même de manière préparatoire ou provisoire, alors que vous saviez depuis des mois l'importance de cette échéance.

Vous avez même omis de laisser de manière accessible ou de vérifier les données utiles (entre autre le mot de passe défaillant) permettant d'encoder les données dans le site web de l'AMIF pour le projet aux relais potentiels ; Mesdames D. A. et E. N., idem les dates de délais de finition du dossier auraient dû être au moins transmises.

Malgré les appels téléphoniques et emails, faisant état de notre détresse, vous n'avez à aucun moment montré un signe de collaboration nous permettant de débloquer la situation.

Ainsi jusqu'au 13 octobre 2017, le financement de l'AMIF restait toujours suspendu et nous avons tenté de terminer le dossier sans votre aide en prenant deux rdv avec l'Amif même, en reprenant au pied levé la partie de gestion du projet qui vous était impartie. Tous ces éléments négatifs évoqués plus haut à l'égard du Centre et de l'ensemble de ses collaborateurs, ont mis en péril ses missions et ses projets.

Depuis la réception de votre préavis, bien que vous vous soyez déclarée d'accord, mais étant donné que nous n'avons pas accepté certaines conditions avancées par vous, vous vous êtes mise en maladie depuis presque 6 mois d'une manière systématique et calculée pour éviter de ne pas tomber sur la mutuelle.

Pendant deux semaines, entre deux certificats médicaux, votre présence se limitait à être devant votre ordinateur personnel ou au téléphone sans vous impliquer dans l'organisation des projets et leur réalisation dans le cadre d'une collaboration active avec l'équipe et des responsables du CCOK.

Lorsqu'on avait la chance de vous avoir et de poser des questions sur l'administration des projets, vous disiez de nous référer au disque dur externe sans d'ailleurs prendre soin d'initier D. A. à l'intégration des données. D'autant que la classification des données était réellement chaotique sur le disque dur externe. Vous n'arrivez vous-même pas facilement à trouver l'emplacement des dossiers. Vous avez prétendu que votre classification était intuitive. Comment dans ce cas pouvait-on arriver à déceler des fichiers et la chronologie des événements pour quelqu'un de non-initié ?

Un exemple résume bien cette situation : Nous devons déposer avant le premier février 2018 notre rapport d'activités et financier pour l'année 2016-2017(entre le 16 octobre 2016 à l'octobre 2017) auprès de l'AMIF. Nous devons pour préparer ces deux rapports nous référer au rapport 2015-2016 et aux informations concernant 2016-2017. D'après vous ces informations se trouvent sur le disque dur et il faut les y chercher. On l'a fait mais aucune de ces informations ne se trouvaient dans les rubriques que vous nous aviez indiquées. Les fichiers étaient vides ou se définissait par une autre nomination telle que nous n'arrivions pas à les trouver. Il a fallu sans cesse discuter ou marchander afin que vous collaboriez. Votre phrase habituelle fut : je vous ai déjà dit, j'ai déjà montré à D. A. C'est comme si votre travail se limitait uniquement à montrer des emplacements des fichiers et que nous devons nous mêmes nous débrouiller pour comprendre des choses ! La stratégie est manifestement de mettre des bâtons dans les roues.

Il y en a encore d'autres exemples du genre de celui-ci qui montrent très bien votre attitude non-collaborante et minimisée à tel point que les intérêts du CCOK furent mis en danger, ainsi que sa crédibilité et ses projets.

Avec l'aide des autres membres de l'équipe, du CA, des amis du CCOK et à mon retour à Bruxelles, nous sommes heureusement arrivés à remédier à ces manquements. Mais toujours en raison de votre attitude non-coopérante et conflictuelle, car peut-être calculée de votre part, vous provoquez une ambiance détestable au sein du CCOK, à telle enseigne que les autres membres de l'équipe se réfugient dans la pièce arrière pour ne pas vous croiser... Nous vous avons accordé notre confiance mais vous avez profité de mon absence pendant trois mois à l'étranger à cause de la maladie de ma mère et de son décès pour perturber l'ambiance du travail.

Cet état a été aggravé par d'autres éléments : les changements engagés au CCOK, votre présence non-collaborante (absence quasi systématique aux dernières réunions d'équipe de mai-juin-juillet-août) ainsi que le manque de l'expérience de D. A. et A. dans l'administration des dossiers. Au lieu de nous aider positivement dans une ambiance sereine, vous avez attisé et vous attisez toujours la morosité par votre apathie.

On vous a simplement demandé d'effectuer les tâches qui vous étaient attribuées et pour lesquelles vous êtes payée au sein du notre Centre Culturel.

On ne vous a jamais demandé d'être pleinement efficace comme avant. On comprend très bien que le statut de quelqu'un en préavis n'est pas comparable à celui qui travaille dans la permanence. Nous avons toujours été très flexibles à votre sujet et par rapport à votre temps de travail. Je ne comprends donc pas pourquoi vous essayez ainsi de faire vaciller les projets du CCOK avec froideur et indifférence.

Vous demandez depuis que vous avez reçu votre préavis de ne pas le prester mais de recevoir une indemnité de préavis. On vous a expliqué que, s'agissant d'un poste de travail subsidié, c'était impossible.

Mais pour nous pousser vers cette position, vous vous êtes absentée systématiquement pour cause de maladie, tout en disant « je me porte très bien » lorsqu'on vous le demandait.

On vous a dit que Actiris est contre et qu'il faut prester votre préavis. Vous nous avez répondu que le CCOK n'avait qu'à prendre en charge à partir de ses fonds propres votre préavis non presté. Il est clair que le CCOK n'est pas en mesure de le faire. Nos emplois sont subsidiés et nous n'avons pas de fonds propres pour entrer dans ce genre de transaction. Notre réserve d'épargne est prévue pour des cas de force majeure

Pour nous discréditer auprès d'Actiris, vous avez contacté l'inspectrice et vous avez même envoyé un mail pour lui dire qu'on vous a proposé de rester à la maison pour le reste de votre préavis. Et encore vous avez ajouté dans votre mail envoyé aussi à l'inspectrice « Comme tu le sais, cette proposition est illégale au regard d'Actiris. Elle me dit vous avoir pourtant bien rappelé lors d'un rdv les règles en la matière ».

Vous retournez mon argument et la parole d'A. contre nous. Vous retirez les paroles de leur contexte. Nos échanges visaient différentes hypothèses. On vous a dit qu'avoir un préavis presté est impossible et vous avez dit que s'il faut que ça dure encore 3 ans vous viendrez avec un certificat médical.

Votre attitude négative et têtue risquant de (voire étant destinée à) mettre le CCOK en danger fut encore appuyée par votre refus de refaire, à ma demande, le rapport d'activité et financier de la soirée d'Omar Khayam.

Je rappelle que nous avons reçu une mise en demeure de rembourser les subsides au mois d'octobre à cause de notre retard dans le dépôt des justificatifs de la subvention pour le projet Célébration de l'aventure de la pensée libre d'Omar Khayam.

En vous limitant à l'instruction concernant la justification, vous avez fait un rapport d'activité minimum en plus d'un rapport financier très restreint qui ne couvre absolument pas les frais engagés pour cet événement. Il me semblait que cette manière de justifier le subside, bien qu'il y ait eu des indications, n'est pas juste et appropriée. J'ai donc contacté personnellement le pouvoir subsidiant pour éclaircir le problème et savoir si on pouvait effectivement justifier nos dépenses ou non. J'ai eu l'affirmation qu'il est possible de les justifier.

Je vous ai ainsi demandé le mercredi 13 décembre de refaire un nouveau rapport financier concernant le projet de la Célébration à la place du rapport minimum que vous aviez envoyé à l'administration.

Je vous ai dit qu'à la suite de mon entretien avec le pouvoir subsidiant j'ai la confirmation qu'on peut justifier nos dépenses hors des boissons et des nourritures.

Je suis resté pendant 2h au Centre pour obtenir ce rapport et l'envoyer au Ministère. Après ces 2h d'attente, vous m'avez redonné l'ancien rapport avec mépris sous prétexte que vous l'aviez fait selon des indications relatives à la justification des subventions et ce après votre entretien que vous aviez eu avec la Communauté Française.

Comme j'ai déjà dit dans mon courrier du mercredi, j'étais parfaitement au courant de cette démarche mais ma demande était de préparer un dossier justificatif à partir de budget présenté à la Communauté Française.

Dès lors que j'avais obtenu en qualité de président la confirmation que les frais engagés, sauf pour les nourritures et les boissons, pourront être comptabilisés et que je vous avais demandé de refaire le travail en tenant compte de cette information, il vous appartenait de faire ce que je vous avais demandé.

Vendredi 18 décembre 2017, je vous ai à nouveau confirmé mes instructions. Une fois de plus, vous avez refusé d'effectuer le travail.

J'ai finalement dû me résoudre à faire ce travail moi-même à votre place dans l'urgence. Cette histoire nous a fortement décrédibilisés auprès du pouvoir subsidiant.

Et enfin, ce lundi 21 décembre 2017, je vous ai demandé en présence de la stagiaire de fournir un formulaire RPI à l'animatrice des ateliers du projet « soirée Omar Khayam », Mme Na., afin que nous puissions justifier les frais engagés pour le subside.

Vous m'avez répondu que vous n'aviez pas ce formulaire RPI.

Je vous ai répondu qu'il était disponible sur Internet, que je vous demandais de le chercher, de l'imprimer et de le donner à Mme Na.

Je me suis ensuite absenté.

Après que je vous aie informée de votre licenciement, vers 16 heures, j'ai demandé à Mme Na. de m'envoyer le formulaire RPI pour que je puisse l'intégrer dans le rapport.

Elle m'a appris que vous ne lui aviez rien transmis du tout. À nouveau, j'ai dû faire dans l'urgence ce travail moi-même.

Je rappelle que le délai pour l'introduction de la demande de subsides expirait hier et que le Ministère est fermé la semaine prochaine.

Ces derniers incidents, qui ne sont que la énième expression de l'attitude d'obstruction systématique dont vous faites preuve depuis que vous avez reçu votre préavis, met définitivement fin à la relation de confiance qui pouvait exister entre nous.

Il est impossible de continuer à travailler ensemble dans de telles conditions.

C'est ce qui nous a déterminés à mettre fin à votre contrat sur l'heure pour motif grave (...).

- Le formulaire C 4, daté du 16 janvier 2018, mentionnait comme motif précis du chômage : « *non-respect de l'exécution des instructions données et refus d'effectuer le travail* ».
- Par lettre de son conseil du 9 mars 2018, Madame N. B. a contesté son licenciement, et a réclamé une indemnité compensatoire de préavis, la prime de programmation sociale 2017, des dommages et intérêts pour abus de droit, l'amende civile et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la convention collective de travail n°109.

Par lettre officielle de son conseil du 3 avril 2018, l'ASBL refusa de faire droit aux prétentions de Madame N. B.

4. Madame N. B. introduisit la procédure judiciaire, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 25 avril 2018. Elle demandait au tribunal de condamner l'ASBL à lui payer :

- 17.520,66 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 décembre 2017;
- 1.611,57 € bruts à titre de prime de programmation sociale ou de dommages et intérêts y tenant lieu, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 décembre 2017;
- 6.462,50 € bruts à titre de dommages et intérêts pour abus de droit, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 décembre 2017;
- 15.676,38 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable visée à l'article 9 de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts légaux depuis le 1^{er} août 2017;
- 1.844,28 € nets à titre d'amende civile forfaitaire visée à l'article 6 de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts légaux depuis le 2 novembre 2017;

- Les dépens.

5. Par jugement du 31 juillet 2019, le tribunal :

« Statuant contradictoirement,

Dit la demande de Madame N. B. fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'a.s.b.l. C.C.O.K. à payer Madame N. B. 1.844,28 € nets, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 2 novembre 2017, à titre d'amende civile forfaitaire visée à l'article 7 de la C.C.T. n° 109;

Condamne l'a.s.b.l. C.C.O.K. à payer Madame N. B. 15.676,38 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} août 2017, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne l'a.s.b.l. C.C.O.K. à payer Madame N. B. 17.520,66 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2017, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne l'a.s.b.l. C.C.O.K. à payer Madame N. B. 1.611,57 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2017, à titre de prime de programmation sociale;

Déboute Madame N. B. du surplus de sa demande ;

Délaisse à l'a.s.b.l. C.C.O.K. ses propres dépens et la condamne aux dépens de Madame N. B., soit une indemnité de procédure de fixée à 3.000,00€ ».

II. LES DEMANDES EN APPEL

6. L'ASBL demande à la cour de réformer le jugement et, à titre principal, de dire l'ensemble des demandes de Madame N. B. non fondées, et de l'en débouter ; à titre subsidiaire, l'ASBL demande à la cour de limiter à 1 € la condamnation à « l'indemnité qualifiée d'amende civile » et au montant équivalent à trois semaines de rémunération, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, et enfin de dire que les intérêts ne courent qu'à dater de la mise en demeure.

L'ASBL demande la condamnation de Madame N. B. aux dépens des deux instances, qu'elle liquide à 3.000 € par instance, à titre d'indemnité de procédure.

Madame N. B. demande de dire l'appel principal non fondé, d'en débouter l'ASBL et de confirmer le jugement en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame N. B. a formé, dans ses premières conclusions, un appel incident, et demande à la cour de dire sa demande originaire ayant pour objet la condamnation de l'ASBL à des dommages et intérêts pour licenciement abusif fondée, et de condamner à ce titre l'ASBL à lui payer le montant de 6.462, 50 € nets.

Madame N. B. demande la condamnation de l'ASBL aux dépens des deux instances, qu'elle liquide à 3.600 € par instance, à titre d'indemnité de procédure.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

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

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

Il en va de même pour l'appel incident de Madame N. B.

Les appels sont recevables.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

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

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

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

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

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »³.

En cas de doute, le juge doit considérer que l'auteur du congé n'apporte pas la preuve requise à cet égard.

Si cette preuve n'est apportée, le congé est irrégulier et ne peut pas justifier la rupture du contrat sans préavis⁴.

- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

³ M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74.

⁴ M. DUMONT, *ibid.*, p.71

La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié* »⁵

6. En l'espèce, l'ASBL a précisé, dans la lettre de congé qu'elle a notifié le mardi 19 décembre 2017, que le motif grave « *consiste en une série de faits dont le dernier, qui date du vendredi 15 décembre 2017, a définitivement rompu notre rapport de confiance* ».

Malgré la confusion de dates opérées ensuite dans la lettre de notification du motif grave, expédiée le 21 décembre 2017, il apparaît que l'ASBL situe le dernier fait fautif invoqué, à la date du vendredi 15 décembre 2017.

L'ASBL indique que le 15 décembre 2017, Monsieur A. aurait, à nouveau, demandé à Madame N. B. d'établir un nouveau rapport financier (à destination du pouvoir subsidiant) relatif aux « dépenses admissibles » exposées à l'occasion d'une soirée ayant pour thème la « *Célébration de l'aventure de la pensée libre d'Omar Khayam* », et que Madame N. B. aurait réitéré, le 15 décembre 2017, son refus d'y procéder.

Or, à l'examen de l'ensemble des pièces déposées à cet égard par les parties, il apparaît que :

- Par un e-mail du 13 décembre 2017, Monsieur A. a demandé à Madame N. B. d'établir un nouveau rapport financier relatif au projet « *Célébration de l'aventure de la pensée libre d'Omar Khayam* » (appelé par les parties « rapport AMIF ») exposant qu'elle aurait refusé jusque-là de le faire, prétextant que « l'ancien rapport » avait été établi conformément aux « *indications relatives à la justification des subventions* », et qu'elle décidait de ce qu'elle voulait faire, et de la manière de le faire.
- Le même jour (le 13 décembre 2017), Madame N. B. prit contact avec l'interlocutrice de l'ASBL au sein du pouvoir subsidiant (à savoir la Communauté française), et lui confirma la teneur de cet entretien par e-mail du même jour. Madame N. B. y indiquait notamment que Monsieur A. se présenterait avec le dossier chez elle dès le lendemain.

⁵ Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p.654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

- Par un e-mail en réponse du 14 décembre (à 9h49), Madame N. B. indiqua à Monsieur A. qu'elle n'avait pas refusé de faire ledit rapport, mais qu'elle avait établi ce rapport en se conformant aux directives du pouvoir subsidiant (en matière de dépenses admissibles et non admissibles) et se référait à l'entretien qu'elle a eu la veille avec son interlocutrice au sein de la Communauté française. Elle exposait que cette dernière lui avait précisé qu'il y aurait certains montants à rembourser (dépenses « non admissibles »).
- Il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'un échange eut encore lieu à ce sujet entre Madame N. B. et Monsieur A. le 15 décembre 2017. L'ASBL se borne à se référer à un e-mail du 15 décembre 2017 relatif à un tout autre sujet (à savoir la question de la remise des clefs du Centre et la pause de midi de Madame N. B.) dans lequel Monsieur A. indique que « pour le reste » il lui avait « déjà donné sa réponse » le matin-même : rien n'indique qu'un tel propos, dans le cadre d'une toute autre question que celle du rapport financier « AMIF », eût un lien avec celle-ci.

En toute hypothèse, il ne ressort aucunement de cet échange d'e-mails du 15 décembre 2017 que Madame N. B. ait à cette date « réitéré » son (prétendu) refus d'établir un nouveau rapport financier.

Compte tenu des éléments qui précèdent, la cour constate qu'aucun élément de connaissance de ce grief n'a été porté à la connaissance de la personne ayant le pouvoir de la licencier (à savoir, Monsieur A.), après le 14 décembre 2017.

L'ASBL n'établit aucun autre fait fautif qui fût survenu, ou dont elle aurait pris connaissance, postérieurement au 14 décembre 2017⁶.

Par conséquent :

- Le congé pour motif grave, notifié le mardi 19 décembre 2017, est tardif, puisqu'il a été opéré plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle l'ASBL avait acquis une connaissance, suffisante à sa propre conviction, du dernier fait (relatif au prétendu refus d'établir un nouveau rapport financier « AMIF ») qui allait être invoqué au titre de motif grave ;

⁶ Ainsi, la cour relève, comme le premier juge, que le reproche relatif à un prétendu refus de la part de Madame N. B. de fournir des formulaires « RPI » n'est établi strictement par aucune pièce, pas plus qu'il n'est même situé dans le temps, l'ASBL évoquant dans la lettre de notification du motif, la date du 21 décembre, soit postérieurement au congé, puis dans ses conclusions la date du 15 décembre 2017.

- Il n’y a pas lieu d’avoir égard à des faits plus anciens, puisque l’ASBL n’établit aucun fait fautif, survenu ou dont elle aurait eu connaissance, dans les trois jours ouvrables précédant le congé pour motif grave.
7. Dès lors, Madame N. B. a droit, pour ce motif, à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 17.520, 66 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2017.

III.B.2. Quant aux montants réclamés en application de la CCT n° 109

8. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l’arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Elle s’applique aux congés notifiés à partir de cette date.

Madame N. B. réclame, d’une part, l’« amende civile forfaitaire », en application de l’article 7 de la CCT n° 109 et, d’autre part, l’« indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », en application de l’article 9 de la CCT n°109, et ce, suite au licenciement, moyennant préavis, qui lui a été notifié le 1^{er} août 2017.

a) Quant à l’amende civile forfaitaire

9. En ce qui concerne le droit de connaître les motifs du licenciement, il convient de rappeler les dispositions suivantes :
- L’article 3 de la CCT n° 109 prévoit le principe selon lequel:
« Le travailleur qui est licencié a le droit d’être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».
 - L’article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109 dispose que :
« 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’employeur est tenu d’y répondre selon les modalités prévues à l’article 5 de la CCT n° 109 :

*« 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 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 ».*

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

- En vertu de l'article 7 §1er de la même CCT n° 109 :

« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ».

10. Cette « amende civile » a un caractère forfaitaire et il n'appartient pas au juge, lorsque les conditions de sa débiton sont réunies, d'estimer qu'aucun montant ne serait dû à ce titre en l'absence d'une intention dolosive dans le chef de l'employeur, ou d'en réduire le montant en raison de « circonstances atténuantes ».

Par conséquent, la prétendue absence de prise de connaissance par l'ASBL de la demande formée par Madame N. B. conformément à l'article 4 de la CCT n°109, (quel qu'en soit le motif), ne pourrait, à la supposer établie, pas avoir pour effet d'entraîner l'absence de débiton ou la réduction du montant forfaitaire de l' « amende civile ».

En toute hypothèse, l'ASBL n'établit pas qu'elle se trouverait en l'espèce dans l'une des circonstances qu'elle invoque pour tenter de justifier son absence de réponse à la demande de Madame N. B. :

- En premier lieu, l'ASBL doit supporter les conséquences de sa propre négligence, ayant consisté à ne prévoir aucune disposition afin de retirer d'éventuels plis recommandés adressés à son siège social, qui était également le domicile de Monsieur A., en l'absence de ce dernier.
- En second lieu, si le président du conseil d'administration établit qu'il est rentré d'un séjour à l'étranger le 14 septembre 2017, il ne dépose pas l'avis de passage lui ayant signalé qu'un courrier recommandé était à sa disposition à la poste (jusqu'à une date déterminée), en manière telle qu'il est impossible de vérifier si, à son retour, il n'eût

plus été possible à Monsieur A. de retirer le pli recommandé (comme il semble le soutenir)⁷.

- Il est, enfin, incompréhensible que le président du conseil d'administration ne se soit pas inquiété de savoir ce que contenait le pli recommandé - dont il était informé, par l'avis que lui avait nécessairement laissé BPost - adressé à l'ASBL par Madame N. B. - au moins, à partir du 15 septembre 2017.

11. En adressant sa demande au siège social de l'ASBL, par pli recommandé et dans le délai fixé par la CCT n° 109, Madame N. B. n'a commis aucun abus de droit. Comme exposé ci-avant, il n'est nullement établi que l'ASBL n'aurait pas pu prendre connaissance de cette demande ; il ne peut, dans ces circonstances, pas être reproché à Madame N. B. d'avoir « su » que son employeur ne prendrait pas connaissance de sa demande.

D'autre part, il ne peut pas être exigé, sans ajouter à la CCT n° 109 des conditions qu'elle ne contient pas, qu'un travailleur, informé de ce que son employeur n'a pas retiré le pli recommandé contenant sa demande d'être informé des motifs concrets de son licenciement, l'en avertisse par un autre biais.

12. Compte tenu de ce qui précède, Madame N. B. a droit à l'amende civile forfaitaire équivalente à deux semaines de rémunération, en application de l'article 7§1^{er} de la CCT n° 109, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 1.844, 28 € puisque :

- Madame N. B. a adressé une demande à l'ASBL, par lettre recommandée du 30 août 2017, soit endéans le délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin suite au licenciement qui lui avait été notifié le 1^{er} août 2017. Cette lettre était adressée au siège social de l'ASBL.
- Dans les deux mois à dater de la réception de cette demande, l'ASBL devait communiquer à Madame N. B. les motifs concrets de son licenciement.

Or, l'ASBL n'a pas répondu dans ce délai à la demande qui lui avait été adressée conformément à l'article 4 de la CCT n° 109.

b) Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

⁷ A défaut pour la cour d'être informée de la date à laquelle il pouvait, au plus tard, retirer ce pli.

13. En ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les dispositions utiles de la CCT n°109 sont les suivantes :

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

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

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

- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :
 - *« 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. »*
- Enfin, l'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :
 - « § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*
 - § 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».*

14. L'ASBL n'ayant pas communiqué les motifs du licenciement notifié à Madame N. B. le 1^{er} août 2017, dans le respect de l'article 5 de la CCT n° 109, il lui appartient de fournir la preuve des motifs de ce licenciement, qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La preuve d'un comportement « déloyal » de la part de Madame N. B. n'est pas apportée, celle-ci ayant seulement formé une demande conforme, quant à la forme et aux délais, au prescrit de l'article 4 de la CCT n°109 à laquelle l'ASBL, en raison

notamment de sa propre négligence, n'a apporté aucune réponse. Il ne peut dès lors pas être question d'inverser, pour un tel motif, la charge de la preuve.

15. L'ASBL évoque également les nombreuses périodes d'incapacité de travail de Madame N. B., et semble lui faire grief de celles-ci.

Indépendamment du contexte dans lequel ces périodes d'incapacité de travail sont survenues, il convient de souligner que l'ASBL n'a, à aucun moment, fait procéder à un contrôle médical de ces incapacités, en manière telle que celles-ci, toutes justifiées par des certificats médicaux non remis en cause, n'ont, en soi, aucun caractère fautif.

16. L'ASBL invoque des motifs liés, tant à la conduite qu'à l'aptitude de Madame N. B., ainsi qu'à des nécessités de fonctionnement de l'ASBL :

- 1) En ce qui concerne la conduite de Madame N. B., l'ASBL invoque une insubordination, ayant consisté dans le fait qu'elle s'était rendue au « forum euro-arabe de la jeunesse » en Tunisie, du 11 au 14 mars 2017, « *alors qu'elle avait reçu l'injonction de ne pas s'y rendre* ».
- 2) En ce qui concerne l'aptitude de Madame N. B., l'ASBL estime qu'elle « *ne répondait pas, dans sa fonction de directrice* » aux qualités requises pour ladite fonction.
- 3) Au titre de nécessités de fonctionnement de l'ASBL, celle-ci estime que Madame N. B. en n'acceptant pas la fonction qui lui était dévolue dans le cadre de la « nouvelle structure », aurait rendu inévitable son licenciement.

La cour considère que l'ASBL n'établit aucun des motifs qu'elle invoque :

- Il ne ressort d'aucun élément du dossier que l'ASBL, ou plus précisément ici le président de son conseil d'administration, ait, avant le 10 mars 2017,⁸ interdit à Madame N. B. de se rendre au « forum euro-arabe de la jeunesse », et ce, alors que l'invitation à se rendre audit forum, avait été transmise par Madame N. B. à Monsieur A. le 20 février 2017, sans que cela ne suscite la moindre réaction de sa part. En l'absence d'une injonction de son employeur de ne pas s'y rendre, avant qu'elle ne parte pour la Tunisie, il ne peut être question d'un acte d'insubordination.

⁸ Date à laquelle il n'est pas contesté qu'elle était déjà partie pour la Tunisie.

La cour relève par ailleurs, et pour autant que de besoin, que cet incident ne semble, par la suite, plus avoir suscité la moindre remarque de la part de l'ASBL, tandis que Madame N. B. a établi et transmis un rapport, le mois suivant, relatif à sa participation à ce forum, qui n'a non plus suscité aucune observation à l'époque.

Aucun fait de conduite, qui fut en lien avec son licenciement, n'est donc établi dans le chef de Madame N. B.

- L'ASBL se réfère, en ce qui concerne l'aptitude de Madame N. B. :

- A un courrier établi par Madame G., daté du 12 janvier 2019⁹.

La cour, comme le tribunal, ne peut accorder de valeur probante aux éléments qui y sont consignés. Cet exposé, qualifié d'« audit interne » est une déclaration non conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, et qui émane d'une personne directement impliquée dans le processus de transfert (à son profit) d'une partie des attributions de N. B. Pour le surplus, aucun fait précis ou concret au sujet de l'aptitude de Madame N. B., précédant la date du 1^{er} août 2017, n'y est exposé.

- Au rôle qu'aurait eu Madame N. B. dans le retrait de l'agrément de l'ASBL par les services de la Communauté française. La cour estime qu'aucun élément ne permet d'opérer un lien entre le retrait de cet agrément, près de deux ans après le licenciement de Madame N. B., et le rôle de cette dernière au sein de l'ASBL. Les motifs de la décision du retrait de l'agrément pointent, au contraire, parmi d'autres difficultés, non pas le rôle de Madame N. B., mais plutôt les conséquences de la suppression du poste de directeur et le départ de celle-ci de l'ASBL.
- A une attestation établie par Madame E. N. L'ASBL ne conteste pas qu'il s'agit de la compagne de Monsieur A. Madame N. n'en fait cependant nullement mention, en manière telle que sa déclaration n'est, à ce titre, pas conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire. Son lien avec Monsieur A. (qui était non seulement la personne ayant le pouvoir de licencier, mais également la personne ayant connu avec Madame N. B. la plupart des tensions sur le lieu de travail), ne permet pas de lui accorder de valeur probante.

⁹ Pièce 28 de son dossier

Pour le surplus, cet écrit ne mentionne qu'une appréciation subjective et générale des compétences de Madame N. B., mais aucun fait permettant de vérifier si l'aptitude de Madame N. B. eût pu être en lien avec son licenciement.

- Enfin, à la déclaration écrite de Monsieur B. Cette déclaration ne peut pas davantage établir un défaut d'aptitude de Madame N. B., puisque celui-ci n'a été engagé qu'environ 6 mois après le départ de Madame N. B. et n'a donc pas pu constater quoi que ce soit au cours de l'occupation de cette dernière ; en outre, il est impossible d'opérer un lien certain entre ses « constats » de dysfonctionnement et le rôle de Madame N. B., ses attributions ayant été confiées à diverses autres personnes entre-temps.
- L'ASBL n'établit pas que la suppression de la fonction de directeur et le transfert de plusieurs attributions qui relevaient de cette fonction, vers d'autres personnes, aient été nécessaires à son fonctionnement.

Le fait que Madame N. B. n'ait pas adhéré à ces modifications (ou ait, à tout le moins, fait part de ses interrogations et de ses réserves à cet égard) ne les rend pas nécessaires au fonctionnement de l'ASBL.

Par conséquent, en l'absence de preuve de la nécessité d'une telle modification au regard du fonctionnement de l'ASBL, le licenciement en raison d'un (prétendu) refus de la part de Madame N. B. d'y souscrire, ne permet pas d'établir que le licenciement de Madame N. B. le 1^{er} août 2017 ait répondu à une nécessité de fonctionnement de l'ASBL.

17. La cour considère que cette décision de licenciement constituait, en réalité, le point d'orgue d'un processus initié par l'ASBL, visant à déposséder une travailleuse de l'essentiel de sa fonction, pour lui faire grief ensuite de ne pas adhérer à une telle modification de fonction – modification dont la finalité réelle demeure particulièrement obscure - et alors qu'aucun motif admissible de licenciement n'est nullement démontré.

Le licenciement de Madame N. B. le 1^{er} août 2017 n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La cour considère, à l'instar du tribunal, que l'attitude de l'employeur telle que décrite ci-avant, correspond à la gradation maximum du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et justifie, dès lors, qu'il soit accordé à Madame N. B. une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 15.676, 38 € bruts.

18. Cette indemnité est une somme due par l'employeur en raison de l'engagement du travailleur et répond à ce titre à la notion de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Cette somme brute de 15.676, 38 € porte donc intérêt dès son exigibilité, en application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, soit à dater du 1^{er} août 2017.¹⁰

III.B.3. Quant à la prime de programmation sociale

19. L'ASBL ne conteste pas être redevable – à défaut de motif grave de licenciement - ni quant à son principe, ni quant à son montant, de la prime de programmation sociale¹¹, soit le montant de 1.611, 57 € bruts.

III.B.4. Quant à l'appel incident : dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

20. L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente¹².

L'employé, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :

- l'abus de droit invoqué ;
- un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même¹³ ;

¹⁰ V en ce sens : A.FRY, « la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthémis (CUP, mai 2018), p.109-110.

¹¹ Telle que prévue par la convention collective de travail du 18 décembre 2017 conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (C.P. 329.02).

¹² Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be; Cass, 2^{ème} ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.

¹³ Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410

- un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

21. La cour estime que Madame N. B. n'établit pas le caractère abusif de son licenciement :

- L'absence de motifs valables à l'appui du licenciement est sanctionnée par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui lui est déjà allouée. Le fait pour Madame N. B. d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés¹⁴ ne suffit en toute hypothèse pas à établir un abus de droit de licencier.
- A défaut d'obligation de procéder à une audition préalable d'un travailleur avant de le licencier, l'absence d'une telle audition ne peut être considérée, en soi, comme une faute.
- S'il ressort d'un échange d'e-mails que la question de l'absence de prestation de préavis a été évoquée, ces seuls éléments ne permettent pas davantage d'y déceler une faute dans le chef de l'ASBL.
- Aucune faute dans le chef de l'ASBL ne se déduit, nécessairement, de l'attitude adoptée par d'autres travailleurs (dont certains auraient démissionné), ni de leurs déclarations défavorables à Madame N. B.
- Le comportement « autoritaire » du président du conseil d'administration, et les pressions qu'il aurait exercées à l'égard de travailleurs, relèvent, tels qu'ils sont décrits par certains anciens collègues de Madame N. B., d'une appréciation générale plus qu'ils n'établissent de faits précis, et concernent le climat général sur le lieu de travail plutôt que les circonstances du licenciement de Madame N. B.

Indépendamment du préjudice moral inhérent à tout licenciement, et que répare, forfaitairement l'indemnité de préavis qui lui est allouée, Madame N. B. n'établit nullement l'atteinte grave à son honneur et à sa réputation que lui aurait causé son licenciement, pas plus qu'une intention de nuire dans le chef de son employeur.

¹⁴ Madame N. B. évoque à ce titre les reproches quant à la qualité de son travail, à son attitude, tout comme les motifs invoqués à l'appui du congé pour motif grave et les prétendues preuves de tels motifs.

A défaut d'établir une faute dans le chef de son employeur, constitutive d'un abus de droit de licenciement, Madame N. B. ne peut pas prétendre à des dommages et intérêts à ce titre.

L'appel incident est, dès lors, non fondé.

III.B.5. Quant à la demande relative à la capitalisation des intérêts

22. L'article 1154 de l'ancien Code civil dispose que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

Les intérêts échus (s'ils portent sur une année entière au moins) ne produisent à leur tour intérêt que :

- à partir de la sommation,
- pour un an, la sommation devant, en effet, être renouvelée chaque année pour que les intérêts produits par les intérêts capitalisés portent à nouveau intérêt¹⁵.

Le dépôt des conclusions peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation judiciaire, si ces conclusions attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts¹⁶.

L'article 1154 du Code civil peut être appliqué aux intérêts légaux calculés sur une indemnité accordée suite à un licenciement irrégulier¹⁷. L'article 1154 du Code civil ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible¹⁸. Il n'est donc pas exigé que la dette soit exempte de contestation¹⁹.

23. En l'espèce, Madame N. B. a réclamé la capitalisation des intérêts, pour la première fois par le biais de ses conclusions de synthèse d'appel déposée le 22 juillet 2020.

¹⁵ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p.1200

¹⁶ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p. 1200 ; Cass., 26 juin 1989, J.T.T., 1989, p. 435 ; Cass., 26 avril 2001, R.G. n° C990004F, www.cass.be

¹⁷ Cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p.330; R.W., 1986-1987, 2847, concl. H. LENAERTS; C.T. Mons, 2 juin 2006, J.L.M.B., 2007, p.713; C.T. Liège, 8 septembre 2010, J.T.T., 2010, p.423.

¹⁸ Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2002, p.89.

¹⁹ Une contestation de la dette ne suspend en effet pas l'obligation de la payer (Cass., 19 mars 2012, J.T.T., 2012, p. 227).

Il ne peut être fait droit à sa demande avant cette date. D'autre part, la sommation n'a pas été renouvelée l'année suivante.

La cour accorde la capitalisation des intérêts produits sur l'indemnité de préavis, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'amende civile, ainsi que sur la prime de programmation sociale, à dater du 22 juillet 2020, et jusqu'au 22 juillet 2021.

III.B.6. Les dépens

24. L'ASBL succombe très largement devant la cour, l'appel principal étant dénué de tout fondement. L'ASBL sera condamnée aux dépens d'appel, qu'il y a lieu de réduire à 3.250 € à titre d'indemnité de procédure²⁰.

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

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit l'appel principal non fondé et en déboute l'ASBL Centre Culturel Omar Khayam ;

Dit l'appel incident non fondé et en déboute Madame N. B. ;

Confirme le jugement, y compris en ce qu'il statue sur les dépens de première instance ;

Alloue à Madame N. B. le bénéfice de la capitalisation des intérêts sur les montants qui lui sont dû au titre d'indemnité compensatoire de préavis (soit 17.520, 66 €), d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (15.676, 38 €) et d'amende civile (1.844, 28 €), ainsi qu'au titre de prime de programmation sociale (1.611, 57 €), venus à échéance le 22 juillet 2020, et dit que ces intérêts produiront eux-mêmes intérêts au taux légal jusqu'au 22 juillet 2021 ;

Délaisse à l'ASBL Centre Culturel Omar Khayam ses propres dépens, et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame N. B., réduits à 3.250 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.

²⁰ Montant de base, indexé au 1^{er} juin 2021.

Ainsi arrêté par :

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 01 mars 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier