



Numéro du répertoire 2022 / 710
Date du prononcé 16 mars 2022
Numéro du rôle 2015/AB/897
Décision dont appel 09/2448/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-0000261305L-0001-0045-01-01-1



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

La S.P.R.L. « Russo Security », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0472.565.786 (ci-après « la SPRL »),
dont le siège social est établi à 1480 Tubize, rue de Coeurcq 110,
partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame A M
(ci-après « M.M. »),
domiciliée à
partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
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 »).

⌈ PAGE 01-00002613056-0002-0045-01-01-4 ⌋



1. Indications de procédure

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

- le jugement de la 1^{ère} chambre, division Nivelles, du tribunal du travail de Nivelles du 16.4.2015, R.G. n°09/2448/A (signifié le 2.9.2015), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 1.10.2015 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 8.1.2016, ainsi que l'ordonnance du 19.8.2021 ;
- les conclusions remises pour M.M. le 11.5.2016 ;
- les conclusions remises pour la SPRL le 15.9.2016 ;
- le dossier inventorié de M.M. (37 pièces) ;
- le dossier inventorié de la SPRL (60 pièces).

A l'audience du 10.10.2017, l'affaire a été remise contradictoirement à la demande de la SPRL.

A l'audience du 2.6.2020, l'affaire a été renvoyée au rôle en raison d'un cas de force majeure.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 16.2.2022.

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 16.2.2022.



2. Les faits

La SPRL se présente comme une entreprise de gardiennage offrant des services dans le domaine de la sécurité des personnes, de la protection des biens mobiliers et immobiliers, du « retail » et de l'événementiel. Elle ressortit à la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (CP 317). Elle a été constituée le 11.8.2000.

De 1999 à octobre 2006, le gérant de la SPRL, Monsieur R (ci-après « M.R. »), a entretenu une relation amoureuse avec M.M. De cette relation est né un enfant le 16.2.2001. Ils se sont mariés en 2005 et séparés l'année suivante, en octobre 2006.

Le 20.11.2002, M.M. a été engagée par la SPRL pour effectuer des tâches de « *secrétariat + informatique* » dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel de 18h30 par semaine¹.

Le 1.5.2003, la SPRL et M.M. ont conclu un nouveau contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel. L'article 2 indique qu'elle est chargée d'effectuer des tâches d'informaticienne. Son régime de travail passe en outre à 32 heures par semaine, selon un horaire variable pour lequel il est renvoyé au règlement de travail. Le contrat mentionne expressément une reprise de l'ancienneté à partir du 20.11.2002².

Nonobstant la séparation de M.M. d'avec M.R., la relation professionnelle s'est poursuivie pendant près de deux ans encore.

Le matin du mardi 9.9.2008, M.M. a été convoquée dans le bureau de M.R. afin de poursuivre une discussion d'ordre privé à propos de leur enfant commun. Cependant, cette rencontre dégénère et M.M. en vient à gifler M.R. La scène a été filmée par une caméra de surveillance placée dans le bureau de M.R.

Le même jour du 9.9.2008, à une heure non précisée, M.R. a consulté le Docteur CAPIZZI. Ce médecin a certifié avoir constaté des lésions physiques, en particulier une « *trace évidente d'une gifle portée sur la joue gauche et la tempe gauche (érithème et oedème)* », et des lésions psychiques, en l'occurrence un « *état de stress post traumatique et ce malgré un état de faux calme* »³.

¹ Pièce 1 – dossier M.M.

² Pièce 2 – dossier SPRL

³ Pièce 9 – dossier SPRL



Le lendemain, le mercredi 10.9.2008, à 10h00, M.R. a porté plainte contre M.M. à la police (ZP Ouest Brabant wallon) pour des faits de coups et blessures. Dans son audition, il déclarera ce qui suit⁴ :

« (...)

En date du 09.09.08 vers 09.30 Hr j'ai demandé à M.M. de se présenter dans mon bureaux sis (...)

Je devais m'entretenir à titre privé avec elle concernant des remarques que M.M. m'avait fait la veille lorsque je lui ai ramené Laura à son domicile.

En effet, M.M. a porté à ma connaissance certaines doléances personnelles qu'elle avait concernant mes activités et la manière dont je m'occupe de ma fille lorsque cette dernière est chez moi.

Je dois vous dire que j'ai la garde de ma fille un week-end sur deux (en moyenne) et ce depuis notre séparation.

J'ai toujours respecté ce droit de visite (...)

Lors de cette discussion privée, se déroulant sur les lieux de mon travail et sur le lieux de travail de M.M., une altercation verbale a éclaté entre elle et moi.

M.M. était menaçante et injurieuse à mon égard.

A un certain moment, je me suis levé et me suis dirigé vers elle afin qu'elle se calme. Lorsque j'ai fait demi tour pour me rendre à nouveau à mon bureau, M.M. m'a suivie. Lorsque je me suis retourné, celle-ci m'a porté un gifle de la main droite sur la joue gauche.

Je lui ai dit: "Tu m'as frappé?" et elle m'a répondu : "Si tu veux un deuxième...." tout en levant le poing droit et menaçant de me frapper à nouveau.

Vu la situation, je lui ai immédiatement montré du doigt la porte de mon bureau et lui ai dit de sortir.

Avant qu'elle ne sorte, je lui ai fait savoir qu'elle s'était déjà permise de faire beaucoup trop de chose à mon égard mais que là, elle venait de faire le geste de trop.

Il va de soit que je ne peux accepter cette attitude, d'autant plus que celle-ci se déroule sur le lieux de notre travaille.

Suite à cela, M.M. est retournée dans son bureau et y a presté sa journée normalement.

Pour ma part, je me suis rendu chez mon médecin et y ai fait constater la gifle. Je n'ai subi aucune incapacité de travail.

J'ai ensuite pris contact avec vos services et mon avocat afin de savoir ce que je devais faire dans cette histoire, vu que celle-ci mélange des faits d'ordre privé avec des faits d'ordre professionnels.

⁴ Audition M.R. du 10.9.2008, pièce 10 – dossier SPRL



Il a été convenu de ce que je me présente ce jour en vos bureaux afin d'y déposer plainte et que M.M. soit renvoyé de ma société pour faute grave et ce sur le champs.

Une lettre recommandée lui a été adressée immédiatement.

(...) »

Par lettre recommandée du mercredi 10.9.2008, la SPRL a notifié à M.M. son licenciement pour motif grave⁵.

Par lettre recommandée du vendredi 12.9.2008, la SPRL a communiqué à M.M. dans les termes suivants les motifs ayant justifié le licenciement⁶ :

« (...)

Vous avez été engagée en 2002 dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel pour exercer des fonctions administratives. Ce contrat de travail stipulait, tout d'abord un horaire de 18H30. En 2003, un nouveau contrat est signé stipulant une durée hebdomadaire de travail à 32h.

Cet engagement faisait suite à la relation privée que vous entreteniez avec M.R.

Compte tenu des activités menées par la société, il était et est toujours nécessaire de collaborer avec des employés en qui la société a toute confiance, qui mieux que vous pouvait remplir ces conditions ?

Les relations se sont déroulées dans une ambiance correcte et ce jusqu'à la séparation subie avec M.R.

En dépit de la séparation entre vous et M.R., nous sommes restés convaincus que vous continueriez à prêter dans le respect des valeurs de la société, en mettant de côté les questions privées.

Cependant, nous avons dû constater que votre comportement au travail a véritablement changé durant la procédure en divorce. Nous n'avons pas, à cette époque, jugé bon de vous adresser divers avertissements compte tenu de l'interaction entre sphère privée et professionnelle.

⁵ Pièce 11 – dossier SPRL

⁶ Pièce 12 – dossier SPRL



Nous avons cependant eu le regret de constater de nombreux retards, le non-respect des horaires de travail, l'utilisation de vos capacités d'informatiques pour prendre connaissance des emails de M.R. et ainsi d'intervenir dans sa sphère privée. Nous avons en effet un email du 10 avril 2008 que vous adressiez à Madame P

Non seulement vous utilisiez l'outil informatique afin de vous approprier des données privées ne vous appartenant pas, mais encore pour vous immiscer dans la vie privée de M.R.

Une fois encore, M.R., en vue de préserver une correcte harmonie dans la sphère privé n'a pas relevé ce point et n'a pas jugé nécessaire de vous adresser un avertissement.

Durant les congés de Messieurs R. et G de cette année, il nous a été rapporté par divers membres du personnel que vous vous absentiez sans justification aucune et sans récupération.

Ici encore, il y va d'un manque de respect des horaires de travail et donc du lien de subordination qui vous unie à la société.

Ces différents faits, bien que ne justifiant pas le licenciement pour motif grave intervenu en date de ce 10 septembre, sont de nature à éclairer les raisons pour lesquelles RUSSO SECURITY a estimé que vous aviez en date de ce 9 septembre, dépassé les bornes, votre comportement outrageant justifiant le licenciement pour motif grave.

En effet ce 9 septembre, vous avez, lors d'un entretien avec M.R., au sujet de votre fille (...), frappé celui-ci au visage. Après une première gifle, vous entendiez persister dans votre comportement agressif et violent physiquement. Ce fait a été porté à la connaissance de la police et a fait l'objet d'une plainte. Vous n'êtes pas sans savoir qu'un tel comportement sur les lieux du travail ne peut être toléré et justifie à lui seul le licenciement pour motif grave.

Ces faits de violence grave, s'ils se sont passés dans le bureau de M.R., sont attestés par le certificat médical du médecin de traitant ainsi que par les PV de polices dressés suite à la plainte.

Même si l'on peut comprendre que la situation n'est guère facile, il n'y a pas lieu de se comporter violemment avec une autre personne de la société qui plus est votre supérieur hiérarchique.



Un travailleur qui use de violences à l'encontre de son supérieur hiérarchique contrevient à l'obligation légale de respect dû à l'employeur, un tel comportement constitue une faute grave.

A la suite de cet évènement grave, nous avons décidé de vérifier votre travail, Monsieur G. comptable externe à la société, a donc repris l'ensemble des dossiers que vous gériez, notamment en ce qui concerne le personnel. Après vérification opérée le 9 septembre, après votre départ, nous avons constaté de nombreux abus de confiance et faux dans votre chef, ceux-ci consistent:

- en la « falsification » de vos fiches de prestations. A titre d'exemples, si je reprends les prestations du mois de juin 2008, le 30 juin vous étiez censée être en congé cependant votre fiche de prestation, remplie par vous-même, mentionne des prestations de 7h40. Vous n'étiez pas présente au bureau car vous deviez aller chercher son permis de conduire avant de partir effectivement en congé selon les propos tenus à Madame C. d'août 2008, je peux constater que vous déclarez des prestations. De même, les 17 juillet et 18 août 2008, vous déclarez des prestations alors que vous étiez censée être en congé. Or, vous ne vous êtes pas présentée à ces dates au bureau. Il a donc eu paiement comme jour de prestation. Ce faisant vous octroyez des jours de congés supplémentaires. Le 25 juillet, vous téléphonez à Madame C. pour la prévenir de votre absence en raison d'un problème de peinture, je constate quant à moi que vous avez déclaré des prestations pour une journée entière alors même que vous ne vous êtes pas présentée sur les lieux du travail. Le 31 juillet vous avez quitté votre poste à 15h en saluant Monsieur T. et en lui disant « à lundi ». Vous ne vous êtes donc pas présentée le 1^{er} août alors que vous déclarez des prestations. Le 12 août vous êtes à nouveau partie à 15h en saluant Monsieur T. et en lui disant à lundi. Or, vous déclarez des prestations les 13 et 14. Le 28 août vous prévenez M.R. de votre absence pour préparer la rentrée scolaire. Vous déclarez cependant cette journée comme prestée. Enfin, le 29 août vous partez à midi de votre propre initiative mais vous déclarez cependant une journée entière de prestations.

- L'absence de prestation de vos 32h. Nous disposons en effet d'un document unilatéral par lequel vous répertoriez votre horaire actuel soit 26h de travail par semaine. Vous avez donc, sans accord de votre employeur, modifier votre durée de travail avec paiement pour une durée hebdomadaire de 37h. Vous vous êtes donc octroyée une rémunération à laquelle vous n'avez pas droit. Après une première vérification, je peux constater que ces octrois frauduleux remontent certainement au 1^{er} janvier 2007.

Nous avons constaté également à la date de ce 9 septembre, lors de la vérification du courrier qui devait être déposé à la poste, que vous avez adressé





2. Ordonne la réouverture des débats pour permettre à M.M. de déposer un calcul précis des arriérés de rémunération auxquels elle pourrait prétendre sur base du barème P4;

3. Dit la demande reconventionnelle non fondée et déboute la SPRL de sa demande.

Réserve à statuer quant au surplus.

(...) »

Lors de l'audience publique extraordinaire du tribunal du 27.2.2014, il a été procédé au visionnage des images enregistrées par la caméra de surveillance se trouvant dans le bureau de M.R. au moment des faits du 9.9.2008. Le procès-verbal d'audience retranscrit les faits observés comme suit :

« (...) M.M. entre dans le bureau de M.R. et se dirige vers lui et le salue en lui faisant la bise.

M.R. est assis derrière son bureau. M.M. se déplace et se met debout de l'autre côté du bureau face à lui.

Les parties discutent. M.R. agite son bras droit et lève le bras et scande avec son bras droit. M.M. est toujours debout et pointe M.R. du bras droit. La discussion semble s'animer. A la minute 2:09, M.R. se lève et se dirige vers M.M. d'un pas décidé en scandant avec le bras droit et s'arrête assez proche d'elle. M.R. tourne le dos à la caméra. A la minute 02 :33, M.R. fait demi-tour pour aller se placer derrière son bureau.

A la minute 02 :43, M.R. revient sur ses pas. A la minute 03 :00, M.R. recule vers son bureau et M.M. le suit en le pointant du doigt. Il revient directement vers elle et à la minute 3 :09, M.R. lève la main gauche. A la minute 3:10, M.M. le gifle de la main droite à distance du bras. Madame reprend sa place devant le bureau. M.R. la suit et lui indique avec le bras gauche la sortie. M.R. se rapproche de Madame tout ayant le bras gauche tendu vers la sortie. Vu l'espace étroit, M.R. bloque le passage vers la sortie. A la minute 4 :05, M.M. se déplace vers sa droite et M.R. épouse le mouvement de M.M. et le fait à plusieurs reprises. A la minute 4 :15, M.M. repousse M.R. A la minute 4 :25, elle repousse M.R. et essaye de passer par la gauche. M.R. recule. A la minute 04 :32, M.M. essaye de partir sur sa gauche et M.R. se met devant elle. Elle se déplace vers sa droite et M.R. la suit. A la minute 04 :36, M.M. repousse à nouveau M.R. et ils pivotent d'un quart de tour. Il se rapproche d'elle avec le bras droit levé, elle recule et le repousse. M.R. se rapproche à nouveau avec le bras droit levé et l'index pointé. M.M. se déplace vers sa droite et M.R. suit le mouvement tout en restant très proche d'elle. M.R. se situe entre la sortie et M.M.. Madame essaye à nouveau de sortir vers sa droite, la discussion est vive, chacun agitant le bras droit. Madame se déplace



vers sa gauche et tente de se diriger vers la porte. M.R. la bloque, Madame se déplace vers sa gauche. Monsieur se rapproche de M.M. et la fait reculer. Elle essaye de se dégager vers la droite. M.R. se rapproche à nouveau de Madame au point que les visages sont à une quinzaine de centimètres. Madame se déplace vers la droite et M.R. la suit s'interposant toujours entre la porte et Madame. A la minute 06 :22, M.M. repousse à nouveau M.R..

A la minute 06 :32, à nouveau M.M. se déplace vers la gauche, vers la droite et M.R. suit le mouvement. A 06 :55, M.M. se déplace à nouveau vers sa droite, M RUSSO la bloque toujours vers la gauche. M.R. fait obstacle. A la minute 7:33, M.R. retourne vers son bureau libérant le passage et M.M. se dirige vers la sortie. A partir de la minute 03 :20 jusqu'à la minute 7:32, M.R. fait obstacle à la sortie de M.M., bloquant systématiquement ses tentatives de sortir par la gauche ou par la droite.

(...) »

Par un second jugement du 16.4.2015, le tribunal a fait droit en grande partie aux demandes de M.M.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 1.10.2015, la SPRL a interjeté appel du jugement du 16.4.2015.

3. Le jugement dont appel

3.1. Les demandes

3.1.1. M.M. demandait au tribunal de :

- condamner la SPRL à lui payer les sommes suivantes, majorées des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité de chaque montant :
 - o 67.545€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts légaux depuis le 10.9.2008 ;
 - o une indemnité pour licenciement abusif équivalente à 6 mois de rémunération, majorée des intérêts judiciaires ;
 - o 17.473,10 € bruts au titre d'arriéré de rémunérations, à majorer des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité de chaque montant ;
- à titre subsidiaire, prouver par voie de témoignages les faits invoqués dans ses conclusions et dans les pièces de son dossier ;
- condamner la SPRL aux entiers dépens de la procédure et obtenir le bénéfice de l'exécution provisoire du jugement à intervenir.



3.1.2. A titre reconventionnel, la SPRL demandait la condamnation de M.M. au paiement de 10.000 € à titre provisionnel au titre de dommages et intérêts.

3.2. Les jugements :

3.2.1. Par son jugement du 23.1.2013, le premier juge a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la SPRL et a ordonné une réouverture des débats pour le surplus.

3.2.2. Le premier juge a statué comme suit par son jugement du 16.4.2015 :

« (...)

Dit la demande partiellement fondée,

CONDAMNE la SPRL (...) à payer à M.M. la somme brute de 17.461,86€ € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10 septembre 2008;

CONDAMNE la SPRL (...) à payer à M.M. la somme de 3.500 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts judiciaires ;

DEBOUTE M.M. de sa demande relative aux arriérés de rémunération ;

CONDAMNE la SPRL (...) aux entiers dépens non liquidés à ce jour dans le chef M.M.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour, « *émendant et faisant ce que le premier Juge eût dû faire* », de :

- mettre à néant le jugement contradictoire rendu le 16.4.2015 ;
- débouter M.M. de ses demandes originelles ;
- débouter M.M. de ses appels incidents ;
- condamner M.M. au paiement de dommages et intérêts de 10.000 €, fixés à titre provisoire, sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance, au titre de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* ;
- condamner M.M. aux entiers dépens.



4.2. M.M. demande à la cour de :

- dire l'appel principal recevable, mais non fondé et en débouter la SPRL ;
- dire les appels incidents recevables et fondés et, par conséquent, condamner la SPRL à lui payer :
 - o une indemnité compensatoire de préavis de 67.545 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 10.9.2008 ;
 - o une indemnité pour licenciement abusif équivalente à six mois de rémunération, majorée des intérêts judiciaires ;
 - o une somme de 15.795,51-€ au titre d'arriérés de rémunération, majorée des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité de chaque montant ;
- condamner la SPRL aux dépens d'instance et d'appel.

5. Sur la recevabilité

Le jugement entrepris du 16.4.2015 a été signifié le 2.9.2015.

L'appel a été introduit le 1.10.2015 dans les formes et les délais légaux.

Il est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

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 congé⁷.

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

- 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.

Au sens de cette disposition légale, le fait est « connu » de l'auteur du congé lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude pour prendre une décision en connaissance de cause « à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave » justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice⁸. En d'autres termes aussi, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui

⁷ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron. D. S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

⁸ Cass., 3^e ch., 19.3.2001, R.G. n°S.00.0129.N, juportal



attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁹.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail¹⁰.

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 faits¹¹.

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 congé¹².

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

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 état¹³.

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 reprochée¹⁴. Conformément

⁹ Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal; Cass., 7.12.1998, *J.T.T.*, 1999, p.149 ; Cass., 14.10.1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11.1.1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58 ; Cass., 14.5.1979, *J.T.T.*, 1980, p.78

¹⁰ Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal

¹¹ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3^e ch, 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

¹² CT Bruxelles, 4^e ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269

¹³ v. en ce sens : Cass., 22.5.2000, R.G. n°S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311, juportal

¹⁴ 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*



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 démontrée¹⁵.

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 faute¹⁶.

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 avisé¹⁷.

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 fond¹⁸.

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 grave¹⁹. 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 étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence,

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^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

¹⁵ v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

¹⁶ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

¹⁷ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, R.G. n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

¹⁸ v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal

¹⁹ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, 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



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 3.7.1978²⁰.

6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

Les faits invoqués au titre de motif grave dans la lettre du 12.9.2008 sont les suivants :

- une gifle assénée à M.R. le 9.9.2008 ;
- la « falsification » de fiches de prestations pour les journées des 30.6.2008, 17.7.2008, 25.7.2008, 1.8.2008, 13.8.2008, 14.8.2008, 18.8.2008, 28.8.2008, 29.8.2008 ;
- s'être octroyé frauduleusement depuis le 1.1.2007 une rémunération indue sur la base d'une durée de travail de 37 heures par semaine ;
- le 9.9.2008, affranchissement de courrier personnel sur le compte de la société, ce qui est qualifié de « vol » et d' « acte d'insubordination ».

Nul ne conteste que le premier fait (la gifle) est survenu dans les 3 jours précédant la notification du congé et qu'il en a été fait état de manière régulière dans la lettre du 12.9.2008.

Les parties divergent par contre en ce qui concerne les trois autres faits que la SPRL qualifie à l'audience de « faits périphériques ».

Selon la SPRL, ces « faits ont été découverts lorsque Monsieur G. , comptable externe de la société, a été contacté pour reprendre temporairement, toutes les tâches qui étaient dévolues à M.M. notamment l'établissement des factures pour les clients, l'établissement des décomptes de prestations ». Elle appuie cette affirmation sur une déclaration écrite de Monsieur G. datée du 9.1.2012, déclaration qu'elle qualifie d'« attestation » et qui est rédigée dans les termes suivants²¹ :

*« Je soussigné, G. gérant de la SPRL (...), déclare intervenir en qualité de comptable-fiscaliste externe de l'entreprise (...) et ce depuis l'année 1998 jusqu'à ce jour.
J'ai donc, en cette qualité, suivi le développement depuis le début de l'activité de l'entreprise.*

²⁰ 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

²¹ Pièce 31 – dossier SPRL



C'est à ce titre que j'étais présent le mardi 9 septembre 2008 dans les locaux de l'entreprise (...), siège administratif de la société.

A cette époque, je prestais 3 jours par semaine, le lundi, le mercredi et le jeudi. C'est donc à titre exceptionnel que j'étais présent ce mardi et cela en raison de mon récent retour de congé fin août.

Ce jour-là, je suis arrivé en début de matinée, et suis monté déposer mon ordinateur portable dans le bureau et ai salué les personnes présentes, à savoir C et M.M. Je suis ensuite descendu dans le bureau de M.R. pour le saluer. Je me suis tout de suite rendu compte qu'il avait l'air traumatisé et rouge au visage. Je lui en ai fait la remarque. Il m'a alors exposé ce qu'il venait de se passer juste avant mon arrivée. Il était encore sous le choc. Il a alors entrepris de me prouver ses dires en me faisant visionner la vidéo de surveillance dont est pourvue le bâtiment.

J'ai pu constater que l'on y voit M.M. rentrer dans le bureau de M.R. Après un moment, elle lui donne une gifle. Elle quitte ensuite le bureau sans que M.R. n'ait riposté.

J'ai ensuite discuté de ce qui venait de se passer avec M.R. et nous sommes arrivés à la conclusion que cette situation ne pouvait pas perdurer et que cette attitude n'était pas tolérable. Afin de préserver un climat serein pour les autres collègues, nous avons décidé d'attendre la fin de la journée et le départ de M.M. M.R. a quitté le bureau pour se rendre chez son médecin.

Je suis alors remonté pour travailler. La journée s'est passée tout à fait normalement. M.M. a fait comme si de rien n'était. Tant à mon arrivée ce matin-là que durant toute la journée, rien dans son attitude ne m'aurait permis de me rendre compte de ce qui s'était passé si je n'avais pas vu M.R. et la vidéo.

Après le départ de M.M., nous avons rediscuté des faits avec Jasna Cattonar qui nous a confirmé avoir entendu l'altercation depuis son bureau à l'étage. C'est alors que les langues se sont déliées pour faire part de leur ras-le-bol de la situation. Successivement, C, T et V nous ont fait part de l'attitude de M.M. et particulièrement pendant la période de vacances de M.R. et moi-même.

M.R. m'a donc chargé de vérifier ces éléments ainsi que le travail de M.M. C'est ainsi que nous nous sommes rendus compte des faits qui sont reprochés à M.M.

La prise de cette décision est donc consécutive à cette agression qui est le fait de M.M. et que nous ne pouvions pas prévoir.



Depuis le début de la séparation et après en avoir discuté avec moi, M.R. avait décidé de conserver M.M. car il ne pensait pas que leur situation privée aurait des conséquences sur l'exécution du travail de M.M.

Nous n'avions jusqu'à ce 9 septembre 2008 pas remis cette décision en question ni prémédité quoi que ce soit.

Après le licenciement de M.M., j'ai repris l'intégralité des taches qu'elle effectuait encore. Le reste du travail administratif étant déjà assuré par Jasna cattonar ou par moi.

Ce travail m'a demandé seulement 2 jours de prestation supplémentaires par semaine, très loin du « temps plein » prétendu par M.M.

J'ai cependant dû intercaler ces 2 jours dans mon agenda déjà très chargé avec mes autres clients. J'ai ensuite établi une procédure écrite pour ces tâches et les ai déléguées.

J'ai ensuite repris mon horaire de 3 jours par semaine.

Suite à l'incapacité de travail de . C , Mademoiselle R a été engagée pour effectuer les tâches administratives.

C'est ainsi que jusqu'à aujourd'hui, les tâches administratives qui étaient alors effectuées par deux personnes, à savoir . C et M.M. sont assumées par une seule personne alors que le volume d'activité a augmenté de 50% par rapport à l'époque du licenciement de M.M. qui prétendait être débordée.

En ce qui concerne les difficultés de l'entreprise qui l'ont amenée à Introduire une procédure de réorganisation judiciaire, je peux témoigner qu'elles n'ont rien à voir avec une quelconque désorganisation. Celles-ci sont consécutives à des difficultés financières liées à la faillite de clients et à la perte liée aux créances perdues ainsi qu'aux problèmes de financement de la croissance rapide d'une entreprise sous-capitalisée.

L'entreprise s'est d'ailleurs sortie de cette difficulté notamment grâce à sa parfaite organisation reconnue tant par les créanciers qui ont voté positivement que par les commissaires au sursis, (...), ainsi que par le juge-délégué. Cette organisation a permis de sortir des situations comptables mensuelles ainsi que des prévisions précises qui ont été respectées durant toute la durée de la procédure.

Pour ce qui est de la mention dans le bilan social en annexe des comptes annuels, il faut rectifier l'interprétation erronée qu'en fait M.M. S'il y a bien trois femmes sous contrat dans l'entreprise dont deux à temps plein, il s'agit de Madame



C et Madame P . M.M. est bien reprise à sa place, c'est-à-dire dans la colonne 2. Temps partiel. Cette annexe a été établie sur base du bilan social émis par le secrétariat social.

Pour rappel, M.M. encodait elle seule les données personnelles et contractuelles des salariés dans l'application PRISMA fournie par le secrétariat social. Je m'occupais quant à moi de l'établissement des contrats et de l'application des règles de la commission paritaire n°317 du gardiennage.

*A ce titre, je n'ai jamais eu connaissance, ni par écrit ni oralement, d'une reprise d'ancienneté de M.M. datant de 1992.
(...) »*

Pour M.M., les autres faits étaient connus de l'employeur depuis plus de trois jours et les seules affirmations de Monsieur G selon lesquelles ces faits auraient été découverts dans les heures qui ont suivi l'agression de M.R., ne font pas preuve²². Elle note d'ailleurs que Monsieur G n'est pas venu à l'entreprise en date du 9.9.2009²³, contrairement à ce qu'il affirme. Elle dénonce à cet endroit une « *vaine tentative de contourner le délai de trois jours* »²⁴. A l'audience, sur interpellation de la cour, M.M. concède toutefois que Monsieur G est bien venu au bureau le 9.9.2008, mais seulement en fin de journée.

La cour observe que, dans son jugement du 23.1.2013, le premier juge a décidé que la dispute du 9.9.2008 était le seul fait à prendre en considération dans l'appréciation du motif grave et ce pour plusieurs motifs :

- le licenciement pour motif grave est intervenu dès le lendemain de la dispute du 9.9.2008 et la décision a été prise en raison de cette dispute ;
- la découverte, au cours de la même journée du 9.9.2008, d'autres faits ayant justifié la décision de licencier paraît peu crédible ;
- il est surprenant que la vérification des prestations de M.M. ait pu se faire dans un délai si court et qui peut être situé dans l'après-midi du 9.9.2008, à plus forte raison que, avant cette dispute, rien n'a jamais été reproché à M.M. qui n'a d'ailleurs jamais reçu aucun avertissement, ni même aucun reproche sur son travail ;
- il est curieux qu'un contrôle des heures de prestation ait pu se faire *a posteriori*, sur la base de déclarations de membres du personnel qui ne sont pas des supérieurs hiérarchiques et dont on comprend mal comment et pourquoi ils ont pu noter les jours ou les heures que M.M. n'aurait pas prestés, sans que le propre supérieur hiérarchique n'ait pu constater son absence.

²² Conclusions M.M., pp. 7-8

²³ Conclusions M.M., p.p. 7-8

²⁴ Conclusions M.M., p.8



La cour fait siennes ces remarques très pertinentes du premier juge. Elle y ajoute les constatations et considérations suivantes :

- pour l'application de l'article 35 de la loi du 3.7.1978 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, en l'occurrence le 10.9.2008 ;
- les faits dont l'employeur a pu avoir connaissance après la décision de licencier, aussi graves soient-ils, ne peuvent en aucune manière fonder cette décision ;
- c'est sur la SPRL que repose la charge de la preuve que la personne compétente pour rompre le contrat en son sein avait bien une connaissance effective des faits invoqués au titre de motifs grave au moment du congé ;
- la lettre de notification des motifs du 12.9.2008 relate qu'après le départ de M.M., le 9.9.2008, il a été décidé que Monsieur G , comptable externe à la société, reprenne l'ensemble des dossiers gérés par M.M., notamment en ce qui concerne le personnel, et qu'il a alors été « constaté de nombreux abus de confiance et faux » dans le chef de M.M. ;
- la seule pièce qui permet actuellement à la SPRL de soutenir que les « faits périphériques » ont motivé la décision de licencier en date du 10.9.2008, autant que le fait d'agression physique, est la déclaration écrite précitée de Monsieur G rédigée par l'intéressé le 9.1.2012, soit près de 3,5 ans après les faits ;
- cette déclaration ne remplit pas les conditions de forme de l'article 961/2, CJ, alors que la SPRL aurait eu tout loisir, depuis l'entrée en vigueur de cette disposition en 2012, d'en produire une qui y satisfasse ;
- Monsieur G déclare certes que le 9.9.2008, après le départ de M.M., il a été chargé par M.R. « de vérifier ces éléments ainsi que le travail de M.M. » et que c'est ainsi « que nous nous sommes rendus compte des faits qui sont reprochés à M.M. ». Ce disant, il ne dit pas que les constatations à propos des « faits périphériques » ont été opérées dès le 9 ou le 10.9.2008 ;
- en outre et alors que Monsieur G affirme dans cette déclaration avoir été présent dans les bureaux de la SPRL en date du 9.9.2008 dès le « début de matinée », M.M. le conteste et ne reconnaît finalement sa présence sur place qu'à partir de la fin de journée ;
- Monsieur G explique s'être rendu compte des faits reprochés à M.M. (à savoir les « faits périphériques ») après que M.R. l'ait chargé de vérifier des éléments qu'ils venaient de recueillir auprès d'autres membres du personnel, alors que M.M. avait quitté le bureau et que « les langues se sont déliées ». Pourtant et en dehors de Monsieur G , cet épisode n'a été confirmé par aucun des travailleurs concernés, pas même par Madame C ! dans sa déclaration non datée produite en pièce 15 du dossier de la SPRL ;
- même M.R., lors de son audition par la police le 10.9.2008, soit le même jour que celui du congé, ne fait aucune mention de sa concertation avec Monsieur G pourtant soulignée par ce dernier dans sa déclaration susdite du 9.1.2012. En réalité, les seules personnes avec lesquelles M.R. déclare avoir eu un contact le



- 9.9.2008 pour s'ouvrir de ce qui lui était arrivé étaient son médecin, son avocat et la police ;
- toujours dans cette audition par la police, le 10.9.2008, il est aussi interpellant de constater que M.R. y fait part de la décision prise, avec son avocat, de licencier M.M. pour faute grave, cela sans faire la moindre allusion aux « faits périphériques » qui apparaissent pourtant aussi sérieux sur le plan pénal que l'agression physique, puisqu'il est question rien moins que de « *falsification* » de fiches de prestations, d'« *octrois frauduleux* » de rémunérations et de « *vol* » ;
 - outre le problème de forme déjà souligné et les zones d'ombre qu'elle véhicule, la déclaration de Monsieur G ne peut se voir accorder par la cour qu'une valeur probante toute relative au vu du lien de dépendance économique qui paraît gouverner les relations de l'intéressé avec la SPRL. Faute d'être corroborée par d'autres éléments objectifs, la cour ne lui accordera aucune valeur décisive.

Dans ces conditions, la cour juge que la SPRL ne démontre pas à suffisance de droit que les « faits périphériques » ont bien été pris en considération par son gérant en date du 10.9.2008, lorsque la décision de licencier M.M. pour faute grave lui a été notifiée.

Cela étant et en ne retenant que le fait d'agression physique, la cour constate que la SPRL démontre bien avoir respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, pour donner congé.

6.1.3. Application – existence d'un motif grave au sens de l'article 35

6.1.3.1. Au vu de ce qui précède, la cour n'examinera donc l'existence d'un motif grave au sens de l'article 35 qu'en ce qui concerne la gifle portée à M.R. par M.M. en date du 9.9.2008.

6.1.3.2. Le premier juge n'a pas admis le licenciement pour motif grave pour les raisons suivantes :

« (...) »

En l'espèce, le Tribunal estime devoir prendre en considération les éléments suivants :

- *M.M. et M.R. ont été en couple pendant de longues années, se sont mariés et ont retenu un enfant de leur union avant de se séparer ;*
- *la discussion qui a précédé l'incident de la gifle était strictement d'ordre privé et concernait leur enfant (...);*
- *M.R. a pris l'initiative de s'entretenir avec M.M. d'un problème privé au sein même de la société ;*



- Il a d'ailleurs pris soin que cette discussion se déroule dans son bureau, porte fermée et à l'abri des regards des autres employés. Ce faisant il crée une séparation avec le milieu de travail.

En conséquence, s'agissant d'un différend familial à régler, M.R. eut tout aussi bien pu engager cette discussion dans un environnement extérieur au travail. Il n'a toutefois pas souhaité privilégier cette démarche.

Sur la base du visionnage de la vidéo et du procès-verbal, on peut constater que la discussion semble sereine lorsque M.M. rentre dans le bureau de M.R. ("M.M. entre dans le bureau de M.R. et se dirige vers lui et le salue en lui faisant la bise"). La discussion dégénère brusquement. Il est en effet acté au procès-verbal du 27 février 2014 que, dans les 2 minutes qui suivent l'entrée de M.M. :

- o "M.R. se lève et se dirige vers M.M. d'un pas décidé en scandant avec le bras droit et s'arrête assez proche d'elle";*
- o "M. R. fait demi-tour pour aller se placer derrière son bureau";*
- o "M.M. le suit en le pointant du doigt. Il revient directement vers elle et (...) M.R. lève la main gauche";*
- o M.M. le gifle de la main droite (...)"*

Même s'il est vrai que M.M. a giflé M.R., encore faut-il souligner que, d'une part, cette gifle est la conséquence d'un incident privé, totalement étranger à l'exécution du contrat de travail et que, d'autre part, l'attitude de M.R. à l'égard de M.M. est très agressive. Il est en effet relevé suite à l'incident de la gifle, plusieurs actes d'intimidation empêchant M.M. de sortir du bureau :

(...)

Dans ces circonstances, un licenciement pour motif grave fondé sur une discussion strictement privée entre ex-conjoints qui dégénère principalement en raison de l'attitude de l'employeur lui-même est totalement disproportionné et est situé dans un contexte totalement étranger au milieu du travail.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que le motif allégué (gifle dans un contexte privé) par la SPRL (...) n'est pas suffisant pour justifier le licenciement pour motif grave.

(...) »



6.1.3.3. La cour aboutit à la même conclusion que le premier juge, mais pour des motifs quelque peu différents.

La circonstance que le fait grave allégué puisse avoir pour cadre une discussion privée entre deux ex-conjoints, même en dehors du lieu du travail, n'exclut pas que ce fait puisse justifier le licenciement pour faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978.

En l'espèce, nul doute que M.M. a giflé le gérant de la SPRL, le 9.9.2008, alors qu'ils s'étaient tous deux retirés dans le bureau de ce dernier pour y discuter d'un sujet privé.

Le fait pour M.M. d'avoir ainsi agressé physiquement son patron, fût-il son ex-mari, est fautif. La faute n'en est pas moins une au vu du fait que la victime était rompue aux arts martiaux et qu'elle n'était pas de ceux qui se laissent déstabiliser par une gifle.

Ce sont les images de la caméra de surveillance qui ont permis d'établir la matérialité du fait. Celles-ci ne sont cependant accompagnée d'aucun enregistrement sonore, de telle manière qu'il est impossible de savoir ce que M.M. et M.R. se sont dit et, plus particulièrement, de comprendre comment une conversation qui s'annonçait paisible et cordiale, au vu de l'attitude de M.M. qui salue M.R. en lui faisant la bise en entrant dans son bureau, a pu dégénérer de la sorte.

L'absence de bande son est d'autant plus gênante que, dans la retranscription des faits au procès-verbal d'audience du 27.2.2014, il est noté certes, à la minute 3 :10, que M.M. gifle M.R. de la main droite, mais aussi que, une seconde plus tôt, à la minute 3 :09, M.R. « lève la main gauche » alors qu'il revient vers M.M.

De manière plausible, M.M. évoque à cet endroit une « *provocation verbale de M.R. qui a provoqué instantanément une riposte instinctive* »²⁵.

A défaut d'être parfaitement éclairée sur les circonstances exactes de l'altercation, la cour ne peut donc rien en inférer sur le plan de l'existence ou non d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978. En effet, le degré de gravité de la faute constatée est indissociablement lié en l'espèce au contexte verbal de la scène et à la possibilité que le geste de M.M. ait été précédé de propos provocateurs dans le chef de M.R.

Cette circonstance alimente un doute sur le degré de gravité de la faute imputée à M.M. qui profite à celle-ci.

²⁵ Conclusions M.M., p.14



(...) »

Le délai de préavis convenable devait être déterminé par le juge, eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause²⁶.

En la cause, le premier juge a estimé que M.M. n'apportait pas la preuve que les parties s'étaient mises d'accord pour considérer qu'elle bénéficiait d'une ancienneté conventionnelle fixée au 1.11.1992, la simple mention sur certaines fiche de paie d'une telle ancienneté n'étant pas jugée suffisante à défaut d'une convention claire et précise. Il a dès lors condamné la SPRL au paiement d'une somme brute de 17.461,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération. Pour ce faire, il a pris en considération les éléments suivants :

- âge : 44 ans ;
- durée du contrat : du 20.11.2002 (entrée en service) au 10.9.2008 (date du licenciement), soit 5 ans et 11 mois ;
- rémunération : 34.923,73 € (correspondant à la catégorie professionnelle P4) calculés comme suit :

Rémunération brute : 2.452,30 € x 13,92 € :	34.136,00 €
Titres-repas : 231 x 3,41 € :	787,71 €
Total :	34.923,73 €

La SPRL s'accorde, à titre subsidiaire, avec la durée de préavis de 6 mois retenue par le premier juge, mais postule que l'indemnité soit alors calculée sur la base d'une rémunération annuelle de 30.310,78 €²⁷ tenant compte des éléments suivants²⁸ :

- âge : 44 ans ;
- durée du contrat : 5 ans et 10 mois ;
- rémunération : 30.310,78 € (correspondant à la catégorie professionnelle P4 pour 32 heures par semaine) calculés comme suit :

Rémunération brute : 2.120,91 € x 13,92 € :	29.523,07 €
Titres-repas : 231 x 3,41 € :	787,71 €
Total :	30.310,78 €

M.M. fait appel incident sur ce point et réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis s'élevant à 67.545,00 € bruts, estimant que le premier juge aurait dû prendre en considération²⁹ :

- une ancienneté conventionnelle remontant au 1.11.1992 ;

²⁶ Cass., 4.2.1991, R.G. n°7287, juportal

²⁷ Conclusions SPRL, p.26

²⁸ Conclusions SPRL, pp.34-35

²⁹ Conclusions M.M., pp.18 à 21



- une rémunération correspondant à un temps plein et non pas à un temps de travail de 32 heures par semaine.

Pour le calcul de l'indemnité, M.M. produit, en pièces 9 à 12 de son dossier, 4 calculs différents correspondant à 4 hypothèses distinctes s'articulant avec des prétentions subsidiaires successives.

S'il est admis que les parties à un contrat de travail puissent convenir de tenir compte d'une ancienneté fictive pour le calcul du délai de préavis³⁰, encore faut-il que cette ancienneté conventionnelle, qui se distingue alors de l'ancienneté réelle remontant au jour de l'entrée en service chez le même employeur, résulte de manière certaine de la volonté commune des parties.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

La cour constate ainsi avec le premier juge que M.M. ne prouve pas avoir convenu avec la SPRL d'une ancienneté fictive qui devrait être retenue pour déterminer la durée du délai de préavis. La simple mention sur des fiches de paie, voire sur des comptes individuels, ne suffit pas en soi, si elle n'est pas corroborée par d'autres éléments précis et concordants. Le fait que M.M. ait pu mériter la reconnaissance d'une ancienneté plus grande en raison de services rendus à l'employeur avant son entrée en fonction ne l'autorise pas à s'attribuer unilatéralement pareil avantage ou à l'imposer à l'employeur.

Dans ces conditions et au vu de ce qui sera décidé *infra* au point 6.2. relativement au temps de travail et à la catégorie barémique, la cour fixe le délai de préavis convenable en la cause à **7 mois** sur la base des éléments suivants :

- âge : 44 ans ;
- ancienneté : 5 ans et 10 mois ;
- rémunération brute annuelle : 34.923,73 € (correspondant à la rémunération en cours au sens de l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3.7.1978).

M.M. doit par conséquent se voir octroyer la somme brute de **20.372,18 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que cela résulte du calcul suivant :

Rémunération mensuelle (y compris prime de fin d'année et pécule)	2.452,30 €	x13,92	34.136,02 €
Chèques-repas	3,41 €	X 231	787,71 €
Base annuelle brute			34.923,73 €

³⁰ v. Cass., 1.6.1992, R.G. n°7839, J ?T.T., 1992, p.302 et juportal



Préavis : • 7 mois (34.923,73 € x 7/12)	20.372,18 €
Indemnité de préavis	20.372,18 €

Le montant de l'indemnité ainsi fixé coïncide avec celui réclamé subsidiairement par M.M. et dont le calcul est détaillé en sa pièce 12.

L'appel principal est non fondé et l'appel incident partiellement fondé.

6.2. La régularisation salariale – appel incident

6.2.1. La décision du premier juge

Par son jugement du 23.1.2013, le premier juge a considéré que M.M. :

- prestait 32 heures par semaine, comme repris dans son contrat de travail ;
- relevait de la catégorie barémique P4.

Sur réouverture des débats, le jugement dont appel du 16.4.2015 rejette la demande de M.M. pour les motifs suivants :

« (...) »

Le Tribunal avait toutefois considéré que le calcul établi par M.M. était erroné dans la mesure où elle avait comparé le salaire perçu (temps plein) avec un salaire temps plein P4.

Les débats ont donc été rouverts pour permettre à M.M. d'effectuer son calcul en tenant compte d'une rémunération relevant de la catégorie P4 - temps partiel avec la rémunération effectivement payée.

Les tableaux versés au dossier par M.M. et sur lesquelles elle fonde sa prétention ne permet pas d'établir que des arriérés de rémunération sont dus. A nouveau, M.M. fait un décompte erroné. Elle ne compare pas la rémunération P4 (temps partiel 32h) avec la rémunération réellement perçue mais avec une rémunération théorique calculée sur 32h. Il eut fallu comparer le montant de la rémunération P4 (32h) avec la rémunération réellement perçue (et non proratisée à 32h), pour vérifier si la rémunération qu'elle promérait était atteinte.

Le Tribunal constate, à l'instar de la SPRL (...), qu'il est établi sur base de son décompte (pièce 60 du dossier de la SPRL (...)) que jusqu'en février 2004, la



société est effectivement redevable d'arriérés de rémunération mais qu'ensuite, M.M. a perçu des rémunérations supérieures à celles auxquelles elle pouvait en réalité prétendre. En conséquence, il apparaît que les éventuels arriérés de rémunération antérieurs à février 2004 sont largement compensés par les rémunérations perçues postérieurement.

Pour ces motifs, le Tribunal considère qu'il n'y a pas d'arriéré de rémunération dû.

(...) »

6.2.2. La position des parties

M.M. forme appel incident sur ce point. Sa demande de régularisation salariale porte tantôt sur la somme brute de 17.473,10 € (conclusions p.32, avec renvoi à une pièce 13 pour le calcul non repris dans les conclusions), tantôt à sur somme de 15.795,51 € (dispositif des conclusions, p.33).

Sa prétention se fonde à la fois sur une appartenance à la catégorie barémique P4 au lieu de la catégorie P3 et au fait qu'elle aurait presté un temps plein de 37 heures par semaine au lieu de 32 heures.

La SPRL conteste aussi bien la catégorie P4 que le temps plein. Elle souligne que M.M. a été engagée en qualité de secrétaire et pour des tâches informatiques et que ces tâches « *relèvent certainement de la catégorie P3 et non de la P4* »³¹. Quant au temps de travail, il a été conventionnellement fixé à 32 heures par semaine à partir du 1.5.2003 et les 37 heures enseignées sur les fiches de paie et les feuilles de prestations ne correspondent pas à la réalité³². En tout état de cause, la SPRL objecte que toute demande antérieure au 8.9.2005 est prescrite³³.

6.2.3. La décision de la cour

6.2.3.1. En ce qui concerne le temps de travail.

Le premier juge s'en est tenu à cet égard au temps de travail convenu dans le second contrat de travail du 1.5.2003.

Par application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.,³⁴³⁵ et à l'article 870 CJ³⁶, celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes

³¹ Conclusions SPRL, p.36

³² Conclusions SPRL, p.42

³³ Conclusions SPRL, p.40

³⁴ « *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.* »



juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. En cas de doute, celui sur qui repose cette charge de la preuve en supporte le risque et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv³⁷. 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* ».

M.M. maintient qu'elle effectuait un temps plein de 37 heures par semaine, mais ne précise pas la période sur laquelle porte sa demande de régularisation.

Elle s'appuie en particulier sur :

- les feuilles de paie couvrant la période de novembre 2002 à septembre 2008³⁸ ;
- le nombre de chèques-repas délivrés ;
- les comptes individuels des années 2003 à 2008
- le bilan social figurant en annexe des comptes annuels de la SPRL pour les années 2004, 2005 et 2006³⁹.

Par ces différents éléments, M.M. ne démontre pas à suffisance de droit avoir convenu d'un nouveau régime de travail avec la SPRL qui l'aurait ainsi fait passer d'un temps partiel de 32 heures par semaine, comme stipulé dans son contrat du 1.5.2003, à un temps plein de 37 heures par semaine.

Sa prétention est en effet sérieusement remise en question par la pièce 52 du dossier de la SPRL, dont il ressort qu'elle travaillait plutôt dans un régime à temps partiel de 5 jours par semaine, à raison de 26 heures par semaine réparties comme suit :

- Lundi : 9h-16h avec 1 heure de table
- Mardi : 9h-16h avec 1 heure de table
- Mercredi : 9h-12h
- Jeudi : 9h-16h avec 1 heure de table
- Vendredi : 9h-15h avec 1 heure de table

³⁵ 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.

³⁶ « *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* »

³⁷ 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* »)

³⁸ Conclusions M.M., p.16 ; pièce 8 – dossier M.M.

³⁹ Conclusions M.M., p.17 ; pièces 33, 34 et 35 – dossier M.M.



Sur interpellation expresse de la cour à l'audience, M.M. a confirmé que ce document manuscrit émanait bien d'elle et qu'il avait été établi au moment de son déménagement à SPA, soit en juillet 2008.

Alors que M.M. a la charge de la preuve de ce que les parties se sont accordées sur un régime de travail à temps plein, cette pièce 52 vient alimenter un doute tel qu'elle succombe dans cette prétention.

Il n'y a lieu par conséquent à aucune régularisation salariale sur la base du temps de travail.

6.2.3.2. En ce qui concerne la catégorie barémique

Aux termes de l'article 11 de la convention collective de travail du 30.10.2003 portant classification des professions au sein de la commission paritaire 112⁴⁰, les fonctions des employés administratifs sont classées en quatre catégories.

La catégorie 3 regroupe les « employés dont la fonction est caractérisée par un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution ». En relèvent notamment :

- l'opérateur sur "ordinateur personnel" et d'ordinateur;
- l'employé responsable de magasin, de stocks, réserves et entrepôts;
- le sténodactylographe expérimenté;
- le secrétaire expérimenté, capable de prendre de 80 à 100 mots/minute et de dactylographier 40 mots/minute avec présentation correcte du travail;
- l'employé chargé du calcul des salaires et/ou des appointements;
- l'aide-comptable chargé de composer au moyen de pièces comptables de départ une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, que ces travaux soient effectués à la main ou à la machine;
- le facturier chargé de la confection de factures hors-série;
- l'employé à la trésorerie;
- le traducteur bilingue de textes courants;
- le caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.

La catégorie 4 concerne l'employé dont la fonction est caractérisée par :

- a) un temps limité d'assimilation ;
- b) un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités.

⁴⁰ Convention collective de travail du 30.10.2003 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24.8.2005 (M.B. du 2.12.2005)



En relèvent notamment :

- le secrétaire de direction;
- l'employé ayant la responsabilité de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et/ou social;
- le comptable, c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilans, résultats;
- l'employé ayant la responsabilité de la réception qualitative et de la concordance avec les exigences des bons de commande et cahier des charges;
- le caissier principal;
- le traducteur technique;
- le déclarant en douane;
- le dessinateur d'exécution ;
- le représentant vendeur.

Pour classer M.M. dans la catégorie 4, le premier juge s'est à juste titre fondé sur les deux éléments suivants :

- M.M. était informaticienne de formation et elle a été engagée comme tel par la SPRL ;
- selon l'organigramme de la SPRL, M.M. était reprise comme « directrice administrative », juste après le gérant, ce qui impliquait nécessairement qu'elle jouissait d'un rôle fondamental au sein de la société et ce genre de fonction relève nécessairement de la catégorie P4.

Il ressort de la pièce 31 produite par M.M. que, le 14.11.2006, *in tempore non suspecto*, le gérant de la SPRL a adressé au SPF Finances une offre de service dans le cadre d'un marché de prestations de services de gardiennage et que, parmi le documents joints figurait l'organigramme de la SPRL. Il apparaît que M.M. figure dans cet organigramme, juste après le gérant, en qualité de « Directrice administrative ».

Aucun autre organigramme ou document officiel n'est produit par la SPRL qui puisse contredire cette position.

L'appartenance de M.M. au personnel de direction de la SPRL est par ailleurs confirmé au moins implicitement par Madame C dans sa déclaration non datée reprise en pièce 15 du propre dossier de la SPRL, puisque, non seulement celle-ci rapporte que M.M. « *s'était prise le titre de "directrice administrative"* », mais elle ajoute les deux précisions suivantes :

- « (...) *Lors de mon engagement, ma fonction avait été définie en tant que secrétaire de direction où j'assistais [M.R.], et éventuellement si besoin à [M.M.] (...)* » ;



- « (...) très vite après mon arrivée (...), elle a commencé à me déléguer la majeure partie de son travail (...) »

Si Madame C , entrée au service de la SPRL le 5.4.2006⁴¹, avait une fonction de « secrétaire de direction », elle relevait donc sans doute possible de la catégorie 4 et si elle était chargée d'assister le gérant et, au besoin, M.M., c'est que M.M. faisait partie de la direction et était son supérieur hiérarchique, ce qui explique aussi que M.M. a pu lui déléguer une partie de ses tâches.

La cour voit mal comment M.M. aurait pu se retrouver dans une catégorie professionnelle inférieure à celle de Madame C

Enfin, surabondamment, la cour observe que M.M. exerçait une fonction à haute responsabilité en matière de gestion du personnel, puisqu'elle était, à tout le moins à partir du 1.1.2007, la « *personne de contact unique* » du secrétariat social Randstad « *pour l'échange d'informations (...) permettant de réaliser le calcul des salaires* » et qu'elle disposait à ce titre d'un accès sur le logiciel de gestion de paie de cet organisme qui lui permettait de gérer les prestations directement sur sa base de données et qui lui permettait aussi, entre autre, de consulter et modifier les données signalétiques des travailleurs et leur prestations⁴². A l'estime de la cour, cela supposait que M.M. dispose d'une grande autonomie allée à un sens développé des responsabilités manifestant une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, ce qui cadrerait parfaitement avec son titre de « directrice administrative ».

C'est dès lors en vain que la SPRL tente de minimiser en cours de procédure les responsabilités et l'autonomie de M.M. par un relevé des tâches discutable et contesté⁴³ qui, en tout état de cause, ne contredit pas les constatations opérées successivement par le premier juge et par la cour.

La cour retient donc que M.M. appartenait bien à la catégorie 4, nonobstant la mention d'une catégorie 1 sur ses fiches de paie jusqu'au mois de décembre 2006.

Cette erreur de classification n'a toutefois qu'un impact très limité en termes de régularisation salariale. Il ressort en effet du décompte produit en pièce 60 du dossier de la SPRL que, depuis le mois de mars 2004 jusqu'au mois de septembre 2008 inclus, la rémunération brute effectivement perçue par M.M. était supérieure à celle due à un travailleur de la catégorie 4 prestant 32 heures par semaine. Ces données ne sont pas contredites par le détail du calcul concurrent produit par M.M. en pièce 13 de son dossier.

⁴¹ Pièce 24 – dossier SPRL

⁴² Attestation de Randstad du 28.10.2008, pièce 18 – dossier SPRL

⁴³ V. conclusions SPRL, pp. 37 à 39



6.2.3.3. En ce qui concerne la prescription

Dans son jugement du 23.1.2013, le premier juge a rejeté le moyen de prescription en mettant en exergue que le non-paiement de la rémunération était pénalement sanctionné, que cette infraction ne requérait aucun élément moral et que le délai de prescription de 5 ans qui s'applique en ce cas ne prend cours qu'après la dernière infraction dans l'hypothèse d'un délit continué⁴⁴.

La SPRL fait valoir à cet endroit que le non-paiement de tout ou partie d'une rémunération constitue une infraction instantanée et que c'est par conséquent à partir de chaque échéance à laquelle la rémunération devait être payée que doit prendre cours le délai de prescription de 5 ans en application de l'article 2262 bis, CCiv. Pour la SPRL il ne peut être question d'infraction continuée⁴⁵.

M.M. n'apporte aucune contradiction à ce moyen de défense.

L'article 15, al.1^{er}, de la loi du 3.7.1978, dispose que *« les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »*

*« Cette disposition s'applique aux actions tendant à l'exécution d'obligations qui prennent leur source dans le contrat de travail »*⁴⁶.

Il résulte par ailleurs de la combinaison de l'article 26, du Titre préliminaire du Code de procédure pénale, et de l'article 2262bis, anc. CCiv., que l'action civile naissant d'un délit se prescrit par cinq années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise, sans qu'elle puisse l'être avant l'action publique.

Ces dernières dispositions s'appliquent à toute demande tendant à une condamnation qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction, lors même que ces faits constituent également un manquement aux obligations contractuelles du défendeur et que la chose demandée consiste en l'exécution de ces obligations⁴⁷.

Avant de faire application des règles de prescription applicables aux actions délictuelles, le juge doit constater l'existence de l'infraction alléguée et est ainsi *« tenu de relever les*

⁴⁴ Jugement du 23.1.2013, feuillets 18 et 19

⁴⁵ Conclusions SPRL, p.40

⁴⁶ Cass., 3^e ch., 5.5.2008, R.G. n°S.06.0034.F, juportal ; Cass., 3^e ch., 5.5.2008, R.G. n°S.06.0036.F, juportal

⁴⁷ v. en ce sens : Cass., 22.1.2007, R.G. n° S040088N-S040168F, juportal ; Cass., 22.1.2007, R.G. n° S040165N, juportal ; Cass., 23.10.2006, R.G. n°S.05.0010.F., J.T.T., 2007, p.227, juportal



éléments constitutifs de cette infraction qui ont un effet sur l'appréciation de la prescription »⁴⁸.

En application de l'article 9 de la loi du 12.4.1965, la rémunération des employés doit être payée au moins une fois par mois et, à défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, elle doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. L'article 11 de la loi du 12.4.1965 précise que lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

A l'époque des faits, le non-paiement, par l'employeur, ses préposés ou ses mandataires, de la rémunération due en application de la loi, d'une convention collective de travail, du règlement travail ou du contrat de travail constituait une infraction pénalement sanctionnée par l'article 42 de la loi du 12.4.1965 sur la protection de la rémunération⁴⁹. L'insuffisance salariale résultant d'un paiement effectué en considération d'une catégorie barémique inférieure à celle dont le travailleur relevait effectivement était aussi constitutif de l'infraction visée par l'article 42 précité.

Le paiement de la rémunération peut être obtenu à titre de réparation en nature du préjudice causé par le délit de non-paiement de la rémunération⁵⁰.

En droit pénal du travail, les délits intentionnels sont rares, le législateur ne prévoyant le plus souvent aucun élément moral particulier constitutif de l'infraction (intention ou défaut de prévoyance ou de précaution)⁵¹. Ce type d'infraction, aussi qualifiée d'infraction « réglementaire » ou d'infraction « matérielle », est légalement établi par la seule constatation matérielle des faits réprimés par la loi. L'élément moral se confond avec l'élément matériel de l'infraction.

Si les principes généraux du droit pénal requièrent un élément moral pour chaque infraction, ils *« ne font pas obstacle au fait que pour certaines infractions, en raison du caractère propre de l'acte punissable, la preuve que l'auteur a commis sciemment et volontairement le fait résulte de la contravention à la prescription même, étant entendu cependant que l'auteur est*

⁴⁸ v. Cass., 9.2.2009, R.G. n° S.08.0067.F, juportal; v. aussi CT Bruxelles, 6° ch., 4.4.2011, R.G. n°2009/AB/52148)

⁴⁹ Depuis le 1.7.2011, c'est à l'article 162, al.1^{er}, 1°, du Code pénal social, qu'il faut se référer

⁵⁰ V. Cass., 3° ch., 22.1.2007, R.G. n° S.04.0088.N-S.04.0168.F, juportal : *« En condamnant la demanderesse à payer à la défenderesse les montants bruts des rémunérations non payées, sous déduction du précompte professionnel et des retenues de sécurité sociale à verser aux institutions compétentes, l'arrêt alloue la réparation en nature réclamée et replace la défenderesse dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si l'infraction n'avait pas été commise »*

⁵¹ v. en ce sens : F. KEFER, « L'erreur invincible de l'employeur ou l'infraction imputable comme condition d'application de la prescription quinquennale de l'action ex delicto », *Chr.D.S.*, 2000-6, p.260



mis hors de cause lorsque la force majeure, l'erreur invincible ou une autre cause de justification est démontrée ou, à tout le moins, n'est pas dépourvue de crédibilité »⁵².

La Cour de cassation enseigne que « l'erreur est une cause de justification si tout homme raisonnable et prudent aurait pu la commettre en étant placé dans les mêmes circonstances que celles où le prévenu s'est trouvé »⁵³. Par ailleurs, la présomption de connaissance de la loi ne permet pas d'affirmer en toute circonstance que tout homme normalement raisonnable et prudent puisse s'apercevoir de l'illégalité dont serait entaché un acte⁵⁴.

En règle, l'infraction de non-paiement de la rémunération est consommée par une seule omission au moment où le paiement doit être effectué. Une telle infraction est alors qualifiée d'infraction « instantanée »⁵⁵. Son délai de prescription prend court le lendemain du jour où elle a été commise⁵⁶.

L'infraction instantanée est ici opposée à l'infraction « continue »⁵⁷, à ne pas confondre avec l'infraction « continuée » aussi qualifiée d'infraction « collective ».

L'infraction continue « consiste en une activité délictueuse » ou un « état de fait » caractérisé par « la persistance ou le maintien d'une situation illégale » et qui « se réalise donc dans et par la durée »⁵⁸. Pour l'infraction continue, la prescription court à partir du moment où l'état de fait vient à cesser, c'est-à-dire à partir du jour où les effets de l'infraction disparaissent⁵⁹.

Toutefois, « si plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même résolution criminelle et ne constituent ainsi qu'une seule infraction, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action publique ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable, sauf interruption ou suspension de la prescription »⁶⁰. Il est alors question d'une « infraction continuée » ou « infraction collective »⁶¹.

⁵² Cass., 2^e ch., 27.9.2005, R.G. n°P.05.0371.N, juportal

⁵³ Cass., 2^e ch., 28.3.2012, R.G. P.11.2083.F/3, juportal

⁵⁴ *ibidem*, à propos d'un permis d'urbanisme délivré illégalement par l'administration communale

⁵⁵ Cass, 3^e ch., 22.6.2015, R.G. n° S.15.0003.F, juportal

⁵⁶ v. notamment CT Bruxelles, 2^e ch., 18.12.2014, R.G. 2013/AB/963, juportal

⁵⁷ Cass, 3^e ch., 22.6.2015, R.G. n° S.15.0003.F, juportal

⁵⁸ Françoise TULKENS et Michel van de KERCHOVE, Introduction au droit pénal – Aspects juridiques et criminologiques, 6^e éd., Bruxelles, Kluwer, 2003, p. 328, ainsi que la jurisprudence et la doctrine citée

⁵⁹ v. Cass., 2^e ch., 5.4.2006, R.G. n°P.06.0098.F, juportal

⁶⁰ v. Cass, 3^e ch., 8.2.2021, R.G. n°S.20.0012.N ; Cass., 3^e ch., 7.4.2008, R.G. n° S. S.07.0058.F, juportal ; Cass., 2.5.2006, R.G. n° P060125N, juportal ; CT Bruxelles, 2^e ch., 18.12.2014, R.G. 2013/AB/963, juportal

⁶¹ v. à propos de cette construction juridique et jurisprudentielle : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail – 2015-2016, Tome 3, Kluwer, pp. 2722-2723, n°4975 et la jurisprudence citée



Cette unité d'intention ne peut être déduite de la seule succession ininterrompue des faits. Pour apprécier s'il y a délit continué, « *le juge doit vérifier si la réitération continue d'un même fait procède ou non d'une seule et même intention délictueuse articulée sur un même but, en l'occurrence, le non-respect du droit social ; lorsque la violation répétée d'une obligation s'avère être la conséquence d'une ignorance de l'existence de celle-ci, il n'y a pas d'infraction continuée* »⁶².

L'unité d'intention ne s'identifie pas nécessairement à une unité de comportement, mais « *se définit comme une unité de mobile, chacun des actes commis par l'auteur prenant une place déterminée dans la finalité commune à ses agissements illicites* »⁶³. Le juge du fond apprécie en fait si différentes infractions constituent la manifestation successive et continue de la même intention délictueuse⁶⁴.

C'est au travailleur qui se prévaut de l'infraction d'en établir l'existence et il lui incombe en outre de démontrer que la cause de justification qui serait alléguée avec vraisemblance par l'employeur n'existe pas⁶⁵.

Très pratiquement et au vu de ce qui a été dit *supra* aux points 6.2.3.1. et 6.2.3.2., le non-paiement de la rémunération due à M.M. n'est établi que pour la période antérieure au mois de mars 2004.

Or, pour cette période, si infraction il y avait, quand bien M.M. établirait une unité d'intention dans le chef de son employeur, *quod non*, il faudrait constater que l'action de M.M. est prescrite, vu que le dernier fait délictueux remonterait à plus de 5 ans à partir de la citation introductive d'instance du 8.9.2009.

6.2.3.4. Conclusion quant à la régularisation salariale

Au vu de ce qui précède, la cour constate que la demande de régularisation salariale est prescrite pour la période antérieure au mois de mars 2004 et non fondée pour le surplus.

L'appel incident sur ce point est non fondé.

⁶² CT Bruxelles, 4^e ch., 10.10.2006, R.G. n°42.887, 10^e feuillet, juportal, qui considère que « *le fait que la société fasse régulièrement appel à une firme d'audit internationale n'est pas révélateur de l'intention délictueuse ou de l'unité d'intention, au contraire : l'employeur a dû se fier aux conseils de cette firme et rester dans l'ignorance de ses obligations* »

⁶³ Cass, 2^e ch., 23.11.2016, R.G. n°P.16.0982.F, juportal

⁶⁴ Cass, 3^e ch., 8.2.2021, R.G. n°S.20.0012.N ; Cass, 3^e ch., 7.12.2020, R.G. n°S.20.0001.N ; Cass, 2^e ch., 23.11.2016, R.G. n°P.16.0982.F, juportal

⁶⁵ v. en ce sens : F. KEFER, « L'erreur invincible de l'employeur ou l'infraction imputable comme condition d'application de la prescription quinquennale de l'action ex delicto », *Chr.D.S.*, 2000-6, p.262



6.3. L'indemnité pour licenciement abusif

6.3.1. Textes et principes

Licencier est un droit de l'employeur, mais celui-ci doit néanmoins tenir compte de la règle de l'article 16 de la loi du 3.7.1978 selon laquelle « *l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels* ». Par ailleurs, sur la base de l'article 1134, anc. CCiv., les conventions légalement formées entre parties leur tiennent lieu de loi et doivent être exécutées de bonne foi.

Dans ce cadre-là, l'employeur ne peut commettre un abus de droit, c'est-à-dire exercer son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente⁶⁶.

Tel sera le cas notamment :

- lorsqu'en usant d'un droit qu'elle puise dans la convention, une partie en retire un avantage disproportionné par rapport à l'intérêt lésé de l'autre partie⁶⁷ ;
- lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit⁶⁸ ;
- lorsqu'ayant le choix entre différentes façons d'exercer son droit avec la même utilité, elle opte pour celle qui est la plus dommageable pour l'autre partie⁶⁹ ;
- lorsqu'elle exerce son droit sans intérêt raisonnable et suffisant⁷⁰.

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 diligent⁷¹. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis. Autrement dit, il incombe à la partie qui se prévaut de l'abus de droit d'apporter la preuve des éléments suivants :

⁶⁶ v. Cass., 16.11.2007, C.2006.0349.F, Juportal ; Cass., 6.1.2006, RG C.04.0358.F, Juportal ; Cass., 10.9.1971, *Pas.*, 1972, I, p.28 .

⁶⁷ v. en ce sens : Cass., 19.9.1983, *Pas.*, 1984, I, p. 55, *RCJB*, 1986, p.282

⁶⁸ v. en ce sens : Cass., 1^{er} ch., 15.3.2002, R.G. n°C.01.0225.F, Juportal

⁶⁹ v. en ce sens : Cass., 16.1.1986, *Pas.*, 1986, I, 602, *JT*, 1986, p.404

⁷⁰ v. en ce sens : Cass., 1^{er} ch., 17.5.2002, R.G. n° C.01.0101.F, Juportal ; Cass., 19.11.1987, *Pas.*, 1988, I, 332

⁷¹ Cass., 12.12.2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.



- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

Ces trois éléments peuvent se définir comme suit⁷² :

- la faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances ;
- le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁷³. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé ;
- le lien de causalité entre la faute et le dommage réside dans le constat que, sans la faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé⁷⁴. La causalité doit être certaine⁷⁵.

Il importe de souligner que l'application de la notion d'abus de droit à la rupture du contrat de travail suppose à la fois, au niveau de la faute, qu'elle soit distincte de celle découlant du simple non-respect des règles relatives à la rupture du contrat et qui donne déjà lieu à une indemnité de préavis, et, au niveau du dommage, que la démonstration soit faite de l'existence d'un dommage distinct de celui causé par le licenciement et normalement couvert par l'indemnité de préavis⁷⁶, puisque celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁷⁷.

⁷² v. CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124

⁷³ Cass., 28.10.1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26.9.1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24.3.1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4.9.1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

⁷⁴ V. e.a. Cass., 30.5.2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12.10.2005, R.G. n°P.05.0262.F, *Juportal* ; Cass., 1.4.2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25.3.1997, *Pas.*, n°161 ; Cass., 6.12.2013, *Pas.*, n°661 et concl. av. gén. WERQUIN ; Cass., 5.9.2003, C.01.0602.F, *Juportal*. V. aussi I. DURANT, « A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage », in B. DUBUISSON et P. HENRY (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. CUP, vol. 68, p. 15

⁷⁵ I. DURANT, *op. cit.*, p. 27 et les références citées

⁷⁶ v. en ce sens : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2094, n°3984

⁷⁷ Cass., 26.9.2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7.5.2001, *J.T.T.*, p. 410 et note C. WANTIEZ.



En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve – et donc le risque de l'absence de preuve – pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa 1^{er}, CCiv., et article 870 CJ).

Il faut se placer au moment du congé pour vérifier si l'employeur a exercé son droit de manière abusive⁷⁸.

6.3.2. La décision du premier juge

Par son jugement dont appel du 16.4.2015, le premier juge a estimé que le licenciement était fondé sur un prétendu motif grave et a fait droit à la demande de M.M. en condamnant la SPRL au paiement d'une somme de 3.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en s'appuyant sur les motifs suivants :

« (...) M.R. a utilisé les circonstances d'un incident strictement privé pour tenter de justifier un licenciement sur-le-champ, sans préavis ni indemnité. Ce faisant, il exerce son droit de rupture à des fins détournées de sa finalité et à titre de représailles à l'égard de son ex-compagne.

Une telle attitude est révélatrice d'un manquement au devoir de loyauté qui sous-tend les relations de travail.

Le Tribunal a en outre la conviction que M.R. a construit un scénario de motif grave pour se séparer de M.M. Il s'appuie à cet égard sur les éléments suivants :

- il convoque expressément M.M. dans son bureau pour discuter d'un problème privé, sachant que la caméra de surveillance fonctionne au moment des faits;*
- M.M. est tout à fait sereine lorsqu'elle entre dans le bureau mais la discussion dégénère très vite. Les propos échangés amènent certainement M.M. à réagir vivement ;*
- M.R. s'empresse ensuite de porter plainte à la police (pour une dispute d'ordre privé) et de demander un certificat médical au Dr CAPIZZI, rédigé en ces termes "je soussigné certifie avoir examiné ce jour M.R. suite à la gifle qu'il a reçue. Les lésions constatées sont les suivantes :*

a) lésions physiques traces évidentes d'une gifle portée sur la joue gauche et la tempe gauche. (érythème et oedème)

b) lésions psychiques état de stress post-traumatique et ce malgré un état de faux calme" (voir pièce 9 du dossier de la SPRL)

Le Tribunal avait déjà mis en doute l'impartialité de ce médecin pour les motifs évoqués dans son jugement du 23 janvier 2013. Il en va à de plus fortes raisons lorsque l'on constate au visionnage de la vidéo que l'attitude de M.R. (v. supra)

⁷⁸ v. aussi en ce sens CT Liège, division Namur, 6^e ch., 26.2.2018, R.G. n° 2016/AN/178, juportal



est très agressive à l'égard de M.M., obstruant sciemment son passage vers la sortie. M.R. n'apparaît pas non plus décontenancé, voire ébranlé par la tournure des événements. Le Tribunal estime qu'il est donc peu crédible que M.R. ait véritablement subi "un état de stress post-traumatique". Cela confirme d'autant plus la conviction du Tribunal que l'attestation médicale est un certificat de complaisance établi pour les besoins de la cause.

- peu de temps après le licenciement de M.M., la nouvelle compagne de M.R., Mme S est engagée au sein de la société. Son entrée en service se fait le 1^{er} octobre 2008 (v. pièce 27 du dossier de la SPRL: registre du personnel) alors que M.M. est licenciée le 10 septembre 2008.

(...) »

6.3.3. La décision de la cour

La cour ne partage pas la même conviction que le premier juge quant au fait que la SPRL aurait « *construit un scénario de motif grave pour se séparer de M.M.* ». Elle n'est pas plus convaincue par les accusations gratuites de M.M. selon lesquelles son employeur aurait organisé une « *véritable provocation pour se débarrasser [d'elle] à bon marché* » et, en définitive, l'aurait licenciée pour « *régler ses comptes personnels* ».

Il peut certes être suspecté que la SPRL a voulu charger la barque en invoquant à titre de motifs graves les « faits périphériques » à celui de l'agression physique, vu qu'à la date du congé et comme cela a pu être relevé *supra*, ils ne semblaient pas être entrés dans le champ des faits ayant déterminé la décision de licencier. A cet égard, la déloyauté qui pourrait le cas échéant caractériser l'attitude de la SPRL serait en tout état de cause postérieure au licenciement et ne pourrait pas fonder la demande de reconnaissance d'un abus de droit de licencier.

La gifle assénée au gérant de la SPRL est par contre bien le seul fait de M.M. et, quoi qu'en pressente cette dernière, aucune provocation n'a pu être retenue à ce stade.

A vrai dire, la cour n'est pas plus éclairée sur les circonstances exactes de l'altercation du 9.9.2008, alors qu'il s'agit de trancher le présent chef de demande, qu'elle ne l'était lorsqu'il a fallu décider de l'existence ou non d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978.

Le doute qui a bénéficié à M.M. à cette occasion, bénéficie à présent à la SPRL, dès lors que c'est à M.M. qu'il appartient ici d'apporter la preuve d'une faute constitutive d'abus de droit dans le chef de la SPRL.



Aucun des éléments épinglés par le premier juge et repris à son compte par M.M. en appel n'est de nature à dissiper ce doute et à faire apparaître que les circonstances qui ont entouré le licenciement sont manifestement fautives.

L'appel sur ce point doit partant être déclaré fondé.

6.4. La demande reconventionnelle de dommages et intérêts

Le premier juge a rejeté cette demande dans son jugement du 23.1.2013 pour les motifs suivants :

- la prétendue falsification des fiches de prestations ne peut être retenue, vu qu'il est peu probable que M.M. se soit vu octroyer des heures de prestation supplémentaires tout au long de son contrat sans que M.R., gérant de la société et époux de l'intéressée, ou le comptable ne l'aient su ou ne l'aient admis ;
- quant aux autres griefs, ils ne sont pas démontrés à suffisance ;
- la SPRL ne démontre pas quel serait son préjudice.

La SPRL réitère cette demande en degré d'appel et demande ainsi à la cour de « *réformer le jugement dont appel* » en condamnant M.M. au paiement d'une somme de 10.000 € de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à titre provisoire. Elle estime que M.M. a manqué à ses obligations contractuelles en commettant les fautes suivantes⁷⁹ :

- M.M. a falsifié des documents en vue de s'octroyer des avantages et une rémunération à laquelle elle n'a pas droit. A titre d'exemple, elle s'est attribué une ancienneté qui lui est plus favorable et une rémunération pour des jours non prestés ;
- elle a aussi manqué à son devoir de loyauté et de bonne foi, notamment :
 - o en gardant des données confidentielles appartenant à la société sur son ordinateur personnel ;
 - o en demandant à sa fille de s'emparer du code secret de la SPRL (pièce 21) ;
 - o en espionnant la société et ses travailleurs, ce dont attestent Messieurs T. et C. (pièces 13 et 14) ;
 - o en tentant d'intimider Madame C. (pièce 13) ;
 - o en agressant M.R. sur les lieux du travail ;
 - o en s'octroyant une rémunération pour un temps plein, alors même qu'elle ne prestait que 32 heures par semaine. Sur la seule année 2008, si elle avait été payée conformément à son temps de travail de 32 heures, elle n'aurait dû percevoir en lieu et place de 2.452,30 € qu'un montant de 2.120,90 €.

⁷⁹ Conclusions SPRL, p.31



La SPRL ne prouve toutefois pas que M.M. aurait « *falsifié des documents en vue de s'octroyer des avantages et une rémunération à laquelle elle n'a pas droit* ». Il lui appartenait d'identifier clairement chacun des faits étayant sa prétention et d'expliquer en quoi ceux-ci matérialisent la faute qu'elle impute à M.M. La référence à des exemples abstraits est à cet égard irrelevante.

La cour a admis *supra* au point 6.1.3.3. que le fait pour M.M. d'avoir agressé physiquement M.R., fût-il son ex-mari, était fautif. La SPRL ne s'explique cependant pas quant à l'existence et l'étendue d'un quelconque préjudice dans son chef à elle en lien causal avec cette faute.

Au vu des liens intimes qui unissaient M.M. au gérant de la SPRL depuis son engagement et qui ont perduré jusqu'au mois d'octobre 2006 et considérant que, par la suite, le gérant a encore voulu faire en sorte de « *préserver une correcte harmonie dans la sphère privée* »⁸⁰, il n'est pas établi que M.M. se serait octroyé elle-même une rémunération indue pour un temps plein ni qu'elle aurait pu le faire sans que cela soit cautionné par le gérant de la SPRL. L'attestation de revenus, complétée le 20.3.2008 par le comptable externe de la SPRL, délivrée à M.M. et destinée au Fonds du logement des familles nombreuses de Wallonie en vue de l'obtention d'un prêt pour l'acquisition d'une maison⁸¹, accrédite d'ailleurs l'idée que la SPRL a fort bien pu attribuer à M.M. une rémunération mensuelle de convenance sans réelle liaison avec sa fonction ou son régime de travail.

S'agissant enfin des autres griefs adressés à M.M., ils sont visiblement postérieurs au licenciement et ne pourraient révéler en aucune façon des manquements de celle-ci à ses obligations contractuelles.

La demande reconventionnelle est non fondée.

⁸⁰ V. lettre du 12.9.2008, pièce 12 – dossier SPRL

⁸¹ V. pièce 20 – dossier M.M.



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et en partie fondé ;

En conséquence :

- réforme le jugement du 16.4.2015 en ce qu'il condamne la S.P.R.L. « Russo Security » au paiement d'une somme de 3.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts judiciaires ;
- déclare non fondée la demande originaire de Madame M.
de ce chef et l'en déboute ;

Déboute la S.P.R.L. « Russo Security » du surplus de son appel principal et de sa demande reconventionnelle ;

Déclare l'appel incident recevable et en partie fondé ;

En conséquence :

- réforme le jugement du 16.4.2015 en ce qu'il condamne la S.P.R.L. « Russo Security » au paiement d'une somme brute de 17.461,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10.9.2008 ;
- condamne en revanche la S.P.R.L. « Russo Security » au paiement d'une somme brute de 20.372,18 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 mois de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 10.9.2008 et des intérêts judiciaires ensuite ;

Déboute Madame M du surplus de son appel incident ;

Sous ces seules émendations et exception faite des dépens, confirme le jugement du 16.4.2015 en toutes ses autres dispositions, le cas échéant pour d'autres motifs ;

En application de l'article 1017, al. 4, CJ, ordonne la compensation des dépens de première instance et d'appel en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens ;



Ainsi arrêté par :

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

Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur (, conseiller social suppléant, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , Conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 16 mars 2022, où étaient présents :

, conseiller,

greffier assumé

