



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>21 avril 2022</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/643</b>
Décision dont appel <b>16/11388/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

## Arrêt

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

**LA SA SECURITAS**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0427.388.334, dont le siège social est établi à 1120 BRUXELLES, Font Saint Landry, 3,

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

contre

**Monsieur Y. H.**

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

★

★   ★

## **I. LES FAITS**

Monsieur Y. H. a été engagé par la SA SECURITAS à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d'agent de gardiennage.

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2015, monsieur Y. H. a bénéficié d'une réduction des prestations de travail à raison de 20 % dans le cadre du congé parental, dont la fin était prévue le 31 décembre 2016.

Un incident s'est produit le 24 juillet 2015. Au cours de sa journée de travail, monsieur Y. H. a demandé à son supérieur hiérarchique direct l'autorisation de quitter son poste pour des raisons urgentes. Cette autorisation lui a été refusée. Le ton est monté et le manager a été appelé, à qui

monsieur Y. H. a expliqué que son épouse, enceinte, avait besoin de son assistance immédiate et imprévue pour des raisons médicales. Le manager a autorisé monsieur Y. H. à quitter immédiatement le travail et lui a demandé de fournir ensuite un justificatif des raisons médicales concernant son épouse.

Le 26 juillet 2015, monsieur Y. H. a fourni le justificatif demandé, sous la forme d'une attestation du médecin de son épouse du 24 juillet 2015 certifiant que la présence de son mari auprès d'elle est nécessaire jusqu'au 27 juillet 2015 inclus. Pour ce motif, il n'a pas pu se présenter auprès de son manager le 27 juillet pour s'entretenir avec lui de l'incident, comme demandé. Il l'en a averti par un courriel du 26 juillet.

Du 28 juillet au 9 septembre 2015, monsieur Y. H. s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie. Il a transmis le certificat médical correspondant à son manager le 28 juillet 2015. Il n'a dès lors pas pu se présenter auprès de son manager le 28 juillet, comme demandé. Il l'en a averti par un courriel du 27 juillet.

Le 28 juillet 2015, la SA SECURITAS a mis monsieur Y. H. en demeure de faire parvenir à son manager un résumé par écrit de l'incident du 24 juillet et la preuve de la nécessité de quitter les lieux soudainement et dans l'urgence. Un délai pour s'exécuter lui a été laissé jusqu'au 6 août 2015, sans quoi les faits seraient considérés comme un abandon de poste irrégulier susceptible d'engendrer des sanctions lourdes, parmi lesquelles un licenciement pour motif grave n'est pas exclu.

La SA SECURITAS a fait procéder à un contrôle de l'incapacité de travail en date du 26 août et du 5 septembre 2015. Le médecin-contrôleur a reconnu l'incapacité de travail et confirmé sa durée.

Le 9 septembre 2015, dernier jour de la période d'incapacité de travail, monsieur Y. H. a envoyé à la SA SECURITAS, par fax, un nouveau certificat médical portant le cachet du Dr Chawaf et le reconnaissant incapable de travailler, pour cause de maladie, avec sortie autorisée, du 9 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2015, monsieur Y. H. a envoyé à la SA SECURITAS, par fax, un nouveau certificat médical, signé mais dépourvu de cachet, le reconnaissant incapable de travailler, pour cause de maladie (prolongation), avec sortie autorisée, du 1<sup>er</sup> octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2015.

Par courriel et lettre recommandée du 2 octobre 2015, la SA SECURITAS a considéré que ce certificat médical n'était pas lisible et a mis monsieur Y. H. en demeure de lui faire parvenir, dans les sept jours, un certificat médical « officiel », faute de quoi la période complète de maladie serait considérée comme absence injustifiée.

Le 8 octobre 2015, la SA SECURITAS a adressé à monsieur Y. H. un nouveau courriel et une nouvelle lettre recommandée, indiquant que « ce certificat donne en général l'impression de ne pas être fiable » et demandant à monsieur Y. H. de lui faire parvenir l'original du certificat du 1<sup>er</sup> octobre 2015 et d'indiquer le nom du médecin au plus tard le 16 octobre 2015 sous peine de sanctions, parmi lesquelles un licenciement pour motif grave n'est pas exclu.

Le jour même, monsieur Y. H. a faxé à la SA SECURITAS un nouveau certificat couvrant la période du 1<sup>er</sup> octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2015, cette fois muni du cachet du Dr Chawaf, portant les mêmes mentions que le premier, à l'exception de la mention « prolongation » qui n'avait pas été entourée.

Entre le 9 et le 19 octobre 2015, la SA SECURITAS a entrepris plusieurs démarches par téléphone et par courrier auprès du Dr Chawaf, faisant état de doutes quant à l'authenticité des certificats remis par monsieur Y. H. et demandant au médecin de confirmer par écrit si ceux-ci émanent bien de lui et sont conformes aux originaux. La dernière lettre adressée par la SA SECURITAS au Dr Chawaf le 19 octobre 2015 lui assignait un délai jusqu'au 27 octobre pour y répondre. Le Dr Chawaf n'y a pas donné suite.

Par lettre recommandée du 29 octobre 2015, la SA SECURITAS a notifié à monsieur Y. H. sa décision de mettre fin à son contrat de travail sans indemnité ni préavis. Les motifs graves invoqués à l'appui de cette décision étaient, en substance, les suivants :

- son comportement irrespectueux envers son supérieur hiérarchique direct et son manager lors de l'incident du 24 juillet ;
- le refus, par deux fois (les 27 et 28 juillet), de se présenter à la convocation de son manager pour s'expliquer à ce sujet ;
- ne pas avoir fait parvenir le résumé écrit de cet incident en réponse à la demande du 28 juillet 2015, qui laissait à monsieur Y. H. un délai jusqu'au 6 août, ainsi qu'à la demande antérieure (dont l'existence est contestée par monsieur Y. H.) de son manager ;
- l'envoi, le 1<sup>er</sup> octobre 2015, d'un certificat médical illisible, sans cachet d'un médecin et sans que le certificat mentionne s'il devait rester à domicile ou non ;
- l'envoi, le 8 octobre 2015, du même certificat non original sur lequel le cachet du médecin est apparu et la mention « prolongation » n'est plus entourée ;
- ne pas avoir transmis l'original du certificat médical ni le nom du médecin en réponse à la demande du 8 octobre 2015, qui laissait à monsieur Y. H. un délai jusqu'au 16 octobre ;
- ces faits sont considérés par la SA SECURITAS comme un cas d'insubordination en ce que monsieur Y. H. a rendu impossible la vérification de l'authenticité des certificats médicaux qui donnent l'impression de ne pas être fiables ;
- le non-respect de la procédure d'avertissement en cas d'incapacité de travail, qui requiert un avertissement par téléphone le premier jour d'incapacité, les avertissements sous forme de SMS, e-mail et fax n'étant pas acceptés.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur Y. H. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. SECURITAS au paiement des sommes suivantes :

- « - 9.547,73 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 40 jours calendrier et 11 semaines de rémunération ;*
- 198,27 EUR bruts à titre de rémunération pour les jours fériés consécutifs à la rupture ;*
- 13.204,32 EUR bruts à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 32tredecies, § 4, 2<sup>e</sup>, de la loi du 4 août 1996 pour licenciement intervenu à la suite d'une demande d'intervention psychosociale formelle ;*

- 13.204,32 EUR bruts à titre d'indemnité protection prévue à l'art. 15 de la C.C.T. n°64 pour licenciement intervenu dans le cadre d'un congé parental, et subsidiairement, 8.633,59 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

*Il demande que ces sommes soient augmentées des intérêts légaux et judiciaires, ainsi que des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 EUR.*

*Par voie de conclusions de synthèse du 04.09.2017, Monsieur Y. H. renonce à sa demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies, § 4, 2°, de la loi du 4 août 1996 au motif que la preuve d'une demande d'intervention formelle au sens de cette disposition fait défaut » (sic).*

Par un jugement du 19 février 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, a décidé ce qui suit :

« 1. Sur le non fondement du licenciement pour motif grave

*Dit cette demande recevable et fondée.*

*Dit pour droit que le licenciement pour motif grave n'est pas régulièrement notifié le 29 octobre 2015 en ce qu'il ne respecte pas le délai de trois [jours] ouvrables visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.*

*En conséquence,*

*Condamne la S.A. SECURITAS au paiement de la somme de 9.547,73 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 40 jours calendriers et 11 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 29.10.2015.*

2. Sur l'indemnité protection prévue à l'art. 15 de la C.C.T. n° 64 pour licenciement intervenu dans le cadre d'un congé parental

*Dit cette demande recevable et non fondée.*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur Y. H. de cette demande indemnitaire.*

3. Sur l'indemnité forfaitaire prévue par l'art. 9 de la C.C.T. n° 109 pour licenciement manifestement déraisonnable

*Dit cette demande recevable et partiellement fondée.*

*En conséquence,*

*Condamne la S.A. SECURITAS au paiement de la somme de 3.047,15 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire de 6 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 29.10.2015.*

4. Sur les deux jours fériés

*Dit cette demande recevable et fondée.*

*En conséquence,*

*Condamne la S.A. SECURITAS au paiement de la somme de 198,27 EUR à titre de rémunération du 1<sup>er</sup> novembre et du 11 novembre 2015, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter de la date d'exigibilité de ces rémunérations.*

5. Sur les dépens

*Compense les indemnités de procédure entre parties et les ventile de la manière suivante :*

- *la S.A. SECURITAS supportera 1.200 EUR (1/2)*
- *Monsieur Y. H. supportera 1.200 EUR (1/2)*

6. Dit y avoir lieu à l'exécution provisoir » (sic) .

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

#### L'appel principal

La SA SECURITAS demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 février 2018 en ce qu'il l'a condamnée à payer à monsieur Y. H. une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la rémunération de jours fériés postérieurs à la rupture.

Elle demande à la cour du travail de déclarer toutes les demandes de monsieur Y. H. recevables, mais non fondées et de le condamner aux dépens des deux instances.

#### L'appel incident

Monsieur Y. H. interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a débouté de sa demande d'indemnité de protection du congé parental et en ce qu'il a ventilé les dépens de première instance pour moitié pour chacune des parties.

Monsieur Y. H. demande à la cour du travail de :

« *Confirmer le jugement **a quo** en ce qu'il a condamné l'appelante au paiement de :*

- *9.547,73 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 40 jours calendrier et 11 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 29.10.2015 ;*
- *198,27 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés consécutifs à la rupture, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à la date d'exigibilité de ces rémunérations ;*

*Réformer le jugement **a quo** en ce qu'il a débouté le concluant de sa demande visant au paiement de l'indemnité de protection prévue à l'art. 15 de la CCT n° 64 pour licenciement intervenu dans le cadre d'un congé parental et, faisant ce que le Premier Juge eu dû faire, condamner l'appelante au paiement de 13.204,32 € bruts à ce titre, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 29.10.2015 ; A titre subsidiaire,*

- *Confirmer le jugement **a quo** en ce qu'il a reconnu le caractère manifestement déraisonnable du licenciement ;*
- *Réformer le jugement **a quo** en ce qu'il a fixé l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 6 semaines de rémunération et, faisant ce que le Premier Juge eu dû faire, la fixer à 17 semaines de rémunération, soit condamner l'appelante au montant de 8.633,59 € bruts à ce titre, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 29.10.2015 ;*

*Réformer le jugement **a quo** en ce qu'il a ventilé les dépens de première instance pour moitié sur chacune des parties, et, faisant ce que le Premier Juge eu dû faire, condamner l'appelante aux entiers dépens de première instance (soit 2.400 € d'indemnité de procédure).*

*Condamner l'appelante aux entiers dépens d'appel, liquidés à l'indemnité de procédure de 2.400 € » (sic).*

#### **IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'appel de la SA SECURITAS a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 19 juillet 2018.

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

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1<sup>er</sup> octobre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

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

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 mars 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

#### **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

##### **1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis**

**La condamnation de la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. 9.547,73 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis est confirmée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>1</sup>.

La connaissance suffisante des faits ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait<sup>2</sup>. Le délai pour entamer la procédure de licenciement prend cours dès que les faits sont connus avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. L'enquête sur les faits ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise<sup>3</sup>.

2.

En l'espèce, le licenciement pour motif grave a été notifié le 29 octobre 2015. Or, à cette date, chacun des faits sur lesquels la SA SECURITAS a fondé sa décision était connu depuis largement plus de trois jours ouvrables.

Les dates des différents faits invoqués par la SA SECURITAS, récapitulés ci-dessus, parlent d'elles-mêmes.

---

<sup>1</sup> Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, [www.cass.be](http://www.cass.be).

<sup>2</sup> Cass., 22 janvier 1990

, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 8681 ; Cass., 28 février 1983, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 72/2334 et 72/2394.

<sup>3</sup> C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.



La SA SECURITAS fait valoir qu'elle a dû procéder à une enquête auprès du Dr Chawaf avant d'acquérir une connaissance suffisante des faits et qu'un délai avait été laissé à ce médecin, expirant le 27 octobre 2015, pour confirmer l'authenticité des certificats médicaux remis par monsieur Y. H.. Elle prétend n'avoir acquis une connaissance suffisante des faits qu'à l'expiration de ce délai.

Or, dès le 28 juillet 2015, la SA SECURITAS avait mis monsieur Y. H. en demeure de faire parvenir à son manager un résumé par écrit de l'incident du 24 juillet et la preuve de la nécessité de quitter les lieux soudainement et dans l'urgence. Un délai pour s'exécuter lui a été laissé jusqu'au 6 août 2015. Dès le 8 octobre 2015, la SA SECURITAS avait mis monsieur Y. H. en demeure de lui faire parvenir l'original du certificat du 1<sup>er</sup> octobre 2015 et d'indiquer le nom du médecin au plus tard le 16 octobre 2015.

À l'expiration des délais qu'elle lui avait donnés pour s'exécuter, à savoir le 6 août 2015 pour la remise d'un rapport et d'un justificatif concernant son épouse et le 16 octobre 2015 pour la remise du certificat médical original et le nom du médecin, la SA SECURITAS avait acquis une connaissance suffisante des faits qu'elle a reprochés le 29 octobre 2015 à monsieur Y. H..

Les démarches effectuées par la SA SECURITAS auprès du Dr Chawaf étaient parfaitement illégitimes, un employeur n'ayant pas à s'immiscer dans la relation entre un patient – fût-il également un travailleur – et son médecin. Si la SA SECURITAS doutait de l'incapacité de travail de monsieur Y. H., il lui était loisible de faire procéder à un contrôle médical, ce qu'elle n'a pas fait. Pour le surplus, les démarches auprès du Dr Chawaf ne visaient pas à acquérir la connaissance d'un fait, mais bien à se procurer une preuve. Le fait lui-même, à savoir avoir « rendu impossible la vérification de l'authenticité des certificats médicaux qui donnent l'impression de ne pas être fiables », était connu de la SA SECURITAS depuis bien plus de trois jours à la date du licenciement.

C'est, dès lors, à juste titre que le tribunal du travail a considéré que le licenciement pour motif grave a été notifié en dehors du délai légal et a condamné la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. une indemnité compensatoire de préavis.

## **2. La demande d'indemnité pour congé parental**

**La SA SECURITAS doit payer à monsieur Y. H. 13.204,32 euros brut à titre d'indemnité de protection pour congé parental.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 15 de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental, conclue au sein du Conseil national du travail le 29 avril 1997, dispose que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail avec un travailleur bénéficiaire d'un congé parental, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

Il ne suffit dès lors pas, pour écarter la protection, de vérifier que le motif qui a déterminé l'employeur à licencier est étranger au congé parental. Encore faut-il, en outre, que le motif de licenciement ait été reconnu suffisant par le juge. Il incombe dès lors à la cour d'examiner si les faits invoqués par la SA SECURITAS à l'appui du licenciement sont établis et s'ils constituent un motif de licenciement suffisant et étranger au congé parental. Le licenciement pour un motif étranger au congé parental, mais non établi ou que le juge estime insuffisant pour fonder le licenciement est contraire à l'article 15 de la convention collective de travail n° 64 protégeant le travailleur bénéficiaire d'un congé parental.

L'employeur qui, malgré ces dispositions, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

La charge de la preuve des motifs du licenciement et de leur caractère suffisant incombe à l'employeur. En effet, l'interdiction de licencier est le principe ; la permission de licencier pour certains motifs constitue une dérogation à ce principe. Il appartient à l'employeur qui se prévaut de cette dérogation d'établir qu'il satisfait aux conditions qui lui permettent de l'invoquer<sup>4</sup>.

2.

Aucun des motifs avancés par la SA SECURITAS pour justifier le licenciement de monsieur Y. H. n'est à la fois établi et suffisant. En effet :

- Il n'est pas établi que monsieur Y. H. a eu un comportement irrespectueux envers son supérieur hiérarchique direct et son manager lors de l'incident du 24 juillet.  
Le seul fait d'avoir fait appel au manager face au refus de son supérieur direct d'accorder l'autorisation demandée n'est pas irrespectueux.  
Quant à la manière de communiquer, l'énervement manifesté par monsieur Y. H. est excusable dès lors que son supérieur lui refusait l'autorisation de se rendre auprès de son épouse, enceinte, qui l'avait appelé dans l'urgence pour un problème médical ; le manager l'a d'ailleurs bien compris et a autorisé monsieur Y. H. à quitter l'entreprise sur-le-champ. Aucun comportement plus grave qu'un énervement, non autrement précisé, n'est établi dans le chef de monsieur Y. H.
- Le refus, par deux fois (les 27 et 28 juillet), de se présenter à la convocation de son manager pour s'expliquer à ce sujet est justifié par les certificats médicaux certifiant l'incapacité de travail de monsieur Y. H. à ces dates.
- Il n'est pas établi que le manager a demandé à monsieur Y. H. un rapport écrit de l'incident au moment où il l'a autorisé à quitter les lieux, le 24 juillet.  
Lorsque cette demande a été faite par courrier recommandé du 28 juillet 2015, monsieur Y. H. se trouvait en incapacité de travail prescrite par un psychiatre. Son état de santé ne lui permettait dès lors pas de s'atteler à la rédaction du rapport demandé.

---

<sup>4</sup> Cass., 14 janvier 2008, R.G. n° S.07.0049.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be); C.trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 62.

- Le certificat médical envoyé le 1<sup>er</sup> octobre 2015 n'était pas illisible. L'écriture du médecin, certes de piètre qualité, permettait malgré tout la lecture et était, en tout état de cause, tout à fait similaire à celle du certificat du 9 septembre, accepté par la SA SECURITAS.  
Le fait que le médecin auteur de ce certificat (le Dr Chawaf) a omis d'y apposer son cachet ne peut être reproché à monsieur Y. H. Même en l'absence de cachet, l'auteur du certificat était identifiable par sa signature et par comparaison avec le certificat précédent émanant du même médecin, accepté par la SA SECURITAS. Aucune règle juridique n'impose l'apposition d'un cachet du médecin sur le certificat. Toutes les mentions requises par la loi<sup>5</sup>, à savoir l'incapacité de travail du travailleur, la durée probable de celle-ci et la possibilité, pour le travailleur, de se déplacer en vue d'un contrôle, figuraient sur le certificat contesté. Contrairement à ce qu'indique la lettre de licenciement, le certificat litigieux indiquait que les sorties étaient autorisées.
- L'envoi, le 8 octobre 2015, d'un certificat similaire, mais sur lequel le cachet du médecin est apparu, a eu lieu en réponse à la demande de la SA SECURITAS. Il n'est nullement fautif. Le fait que la mention « prolongation » n'est plus entourée sur ce second certificat résulte manifestement d'une nouvelle omission du médecin, sans aucune conséquence.
- C'est à tort que la SA SECURITAS reproche à monsieur Y. H. de ne pas avoir transmis l'original du certificat médical, alors qu'elle ne produit pas le règlement de travail qui imposerait cette formalité.  
Quant au nom du médecin, il était bien connu de la SA SECURITAS, qui s'est d'ailleurs permis de le contacter.
- Compte tenu de ce qui précède, c'est à tort que la SA SECURITAS avance que les certificats médicaux donnaient « l'impression de ne pas être fiables ». Si la SA SECURITAS doutait de l'incapacité de travail de monsieur Y. H., il lui était loisible de mandater un médecin-contrôleur, ce qu'elle n'a pas fait pour la période d'incapacité couverte par les certificats litigieux.  
Monsieur Y. H. n'a pas rendu impossible la vérification de l'authenticité des certificats médicaux. Il ressort du déroulé des événements que le licenciement a été décidé suite à l'absence de réaction du Dr Chawaf aux sollicitations de l'employeur. Ces sollicitations étant illégitimes pour les motifs relevés ci-dessus, ce médecin n'avait pourtant pas à y répondre. A fortiori, monsieur Y. H. ne pouvait-il être tenu pour responsable des actes ou omissions de son médecin, sur lesquels il n'avait aucune prise.
- Quant au prétendu non-respect de la procédure d'avertissement en cas d'incapacité de travail, qui requiert selon la SA SECURITAS un avertissement par téléphone le premier jour d'incapacité, les avertissements sous forme de SMS, e-mail et fax n'étant pas acceptés, la cour relève que monsieur Y. H. a averti la SA SECURITAS en temps utile de chaque période d'incapacité. La SA SECURITAS ne produit pas son règlement de travail qui, selon elle, imposerait que l'avertissement ait lieu par téléphone. Il serait d'ailleurs fort curieux d'imposer que l'avertissement ait lieu exclusivement sous forme d'appel téléphonique, dont

---

<sup>5</sup> Article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

le travailleur est dans l'impossibilité de conserver la preuve, et d'exclure tout mode d'avertissement qui puisse être prouvé.

En conclusion, la cour ne retient aucun motif suffisant de licenciement.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, le licenciement de monsieur Y. H. est donc contraire à la protection établie par l'article 15 de la convention collective de travail n° 64. L'indemnité de protection est due.

### **3. La demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

**La condamnation à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est réformée.**

En effet, cette demande est formulée à titre subsidiaire par rapport à la demande d'indemnité de protection du congé parental, les deux indemnités ne pouvant être cumulées. Étant donné que la cour a déclaré la demande d'indemnité pour congé parental fondée, la demande subsidiaire n'est plus d'actualité et la condamnation prononcée par le tribunal doit être réformée.

### **4. La demande de rémunération des jours fériés (1<sup>er</sup> et 11 novembre 2015)**

**La condamnation de la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. 198,27 euros brut à titre de rémunération des jours fériés est confirmée.**

Cette condamnation ne fait pas débat dès lors que le licenciement pour motif grave a été déclaré irrégulier.

### **5. Les dépens**

**La SA SECURITAS doit payer à monsieur Y. H. 5.000 euros à titre de dépens des deux instances.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, les dépens doivent, en règle, être mis à charge de la partie qui a perdu le procès.

L'article 107, alinéa 4, permet cependant au juge de répartir les dépens entre les parties dans la mesure qu'il apprécie, notamment lorsque les parties perdent respectivement sur des points litigieux. Il s'agit d'une faculté offerte au juge, et non d'une obligation<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Cass., 18 décembre 2009, *J.T.*, 2010, p. 453.

En l'espèce, monsieur Y. H. a demandé, par ses dernières conclusions devant le tribunal du travail, une indemnité compensatoire de préavis, la rémunération de deux jours fériés ainsi qu'une indemnité de protection du congé parental ou, à titre subsidiaire, si cette indemnité ne lui était pas accordée, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dès lors qu'en appel, la cour fait droit à toutes ses demandes à titre principal, monsieur Y. H. a entièrement gagné le procès et la SA SECURITAS doit être condamnée à l'intégralité des dépens des deux instances. Le jugement attaqué sera réformé en ce qu'il a réparti les dépens, à parts égales, entre les parties.

En tout état de cause, la cour ne partage pas la motivation du jugement attaqué, qui a réparti les dépens de la première instance à parts égales entre les parties au motif qu'il avait débouté monsieur Y. H. d'une partie de ses demandes. En effet, en première instance, monsieur Y. H. avait obtenu plus de la moitié des sommes qu'il réclamait et il avait obtenu gain de cause sur la question de principe du caractère injustifié de son licenciement. La répartition des dépens à parts égales, qui concrètement privait monsieur Y. H. de toute intervention de la SA SECURITAS dans ses frais d'avocat, était inéquitable à l'estime de la cour.

## **VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties ;**

**Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ; en déboute la SA SECURITAS ;**

**Déclare l'appel incident recevable et fondé ;**

**Sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis :**

**Confirme la condamnation de la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. 9.547,73 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légaux à partir du 29 octobre 2015 ;**

**Sur la demande d'indemnité pour congé parental :**

**Réforme le jugement attaqué ;**

**Statuant à nouveau, condamne la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. 13.204,32 euros brut à titre d'indemnité de protection pour congé parental, à majorer des intérêts aux taux légaux à partir du 29 octobre 2015 ;**

**Sur la demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :**

Réforme le jugement attaqué et, statuant à nouveau, déclare la demande non fondée ;

**Sur la demande de rémunération des jours fériés (1<sup>er</sup> et 11 novembre 2015) :**

Confirme la condamnation de la SA SECURITAS à payer à monsieur Y. H. 198,27 euros brut à titre de rémunération des jours fériés, à majorer des intérêts aux taux légaux à partir de la date d'exigibilité de ces rémunérations ;

**Sur les dépens :**

Réforme le jugement attaqué ;

Condamne la SA SECURITAS aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour à :

- 2.400 pour la première instance et 2.600 euros pour l'instance d'appel, soit au total 5.000 euros à titre d'indemnité de procédure à payer à monsieur Y. H.
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de , greffière

\*Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, qui a participé aux débats et au délibéré de la cause, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , conseiller social au titre d'ouvrier, et Madame , présidente de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2022, où étaient présents :

, présidente de chambre,

, greffière

A. LEMMENS,

F. BOUQUELLE,