



Expédition

Numéro du répertoire

2022 /

Date du prononcé

15 novembre 2022

Numéro du rôle

2019/AB/428

Décision dont appel

16/2140/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.C.S. WINNER, BCE 0866.278.492, dont le siège est établi à 1300 Limal, rue Charles Jaumotte, 29-31 ;

Appelante,

représentée par Maître

contre

Monsieur K. B.,

Intimé,

comparaissant en personne assisté par son conseil, Maître

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 5 avril 2019 par le tribunal du travail du Brabant wallon, 2^{ème} chambre supplémentaire (R.G. : 16/2140/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 29 mai 2019 au greffe de la cour et notifiée le 31 mai 2019 à la partie intimée ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 14 octobre 2019 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l’audience publique du 18 octobre 2022. Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La S.C.S. WINNER (ci-après : « la société »), active dans le domaine de la conception et de la construction d’hélicoptères, a engagé Monsieur K. B. en qualité d’employé (ingénieur en aéronautique), en vertu d’un contrat de travail à durée déterminée, du 15 février 2016 au 30 juin 2016.
- Le 3 mai 2016, est né le fils de Monsieur K. B., A. B.
- Par un e-mail du 16 juin 2016, Monsieur K. B. a signalé à son employeur ce qui suit :

« (...) comme je t’ai dit, je prends mes 9 jours de congés paternité du 20 au 30 juin ».

Dans un e-mail subséquent du même jour, Monsieur K. B. proposa, en se référant « à la discussion de tout à l’heure », de « consacrer une partie de (son) temps durant les congés pour (...) terminer (le travail sur les « plybook »), mais contre rémunération bien entendu comme faisant partie de mon activité complémentaire ».

- Par un e-mail en réponse du 17 juin 2016, la société lui indiqua qu’il aurait dû respecter un délai « de prévenance » d’un mois, et qu’elle était en droit, dès lors, de lui refuser la prise de ce congé de paternité ; la société indiquait qu’elle lui proposait néanmoins d’effectuer le « travail sur les plybook » durant son congé de paternité, « mais sans rémunération complémentaire ».

Par un e-mail du même jour, Monsieur K. B. fit savoir à la société que l'obligation de prévenir de la prise d'un congé de paternité un mois à l'avance était « *valable en France mais non en Belgique* » et, d'autre part, qu'après s'être renseigné, la proposition d'effectuer des prestations en qualité d'indépendant complémentaire durant son congé de paternité était à exclure, car « *interdit(e) par la loi* ».

La société y répondit, le 17 juin 2016 en fin de journée, en ces termes :

« En effet K. tu as raison, le délai pour prévenir l'employeur concerne la France mais peu importe car la réglementation belge ne plaide pas plus en ta faveur si tu décides quand même de prendre ce congé de naissance malgré mon refus. Moi aussi après t'avoir envoyé cet email trop vite je l'admets, j'ai reçu de mon service juridique ce que je devais savoir.

Je comprends que l'on ait besoin de toi à la maison comme tu dois comprendre que j'ai besoin de toi au travail vu que nous devons être absolument prêt pour la venue de PBS avant la fin du mois sans quoi la société perdra 84.000 € et je t'en tiendrai personnellement responsable !!

Malheureusement je vais devoir faire quelque chose qui ne me plaît pas si tu ne changes pas d'avis d'ici lundi. A partir du lundi 20 juin 2016 jusqu'au 30 juin 2016, je vais te mettre en absence non justifiée et donc plus de rémunérations.

Tu es aussi en possession de matériel électronique que je te demande de restituer ce lundi matin à la société sans quoi la valeur de ce matériel sera déduite de ton salaire de juin 2016.

Tu devras aussi pour ce lundi me fournir une procédure écrite détaillant ce qu'il y a lieu de faire pour corriger les fichiers existant destinés à réaliser les plybooks que je soumettrai à C. pour approbation.

Si j'ai tout cela avant lundi midi. Tu ne seras pas licencié pour refus de travail donc pour faute grave et donc tu ne te retrouveras pas sans allocations de travail car maintenant l'employeur est obligé de motiver le licenciement.

Par contre si ce n'est pas le cas, ton licenciement sera effectif à partir de ce lundi 20 juin avec toutes les conséquences qui en découleront.

Si tu veux me rencontrer, ma porte à Sorinnes restera ouverte ce lundi à partir de 9h00 jusqu'à 12h00. Après la lettre recommandée sera postée. Pas de discussion par courriels ou téléphone. (...) »

- Par un e-mail du 21 juin 2016, la société s'est à nouveau adressée à Monsieur K. B., de la manière suivante :

« Finalement voici ma décision à ton égard. Dis-moi si tu es d'accord? »

Bien que je persiste à dire que tu n'avais pas le droit de prendre ce congé de naissance, pas de licenciement pour faute grave à ton égard à partir du 20 juin 2016 donc pas de problème avec l'ORBEM pour toi. Ton CDD est donc maintenu jusqu'au 30 juin 2016 mais ne sera pas reconduit. Tes absences non justifiées du 20 juin au 30 juin 2016 ne seront pas rémunérées. Si cette proposition te satisfait, tu t'engages de ton côté à ne rien réclamer, ni engager aucune action vis à vis de Winner scs (je veux une lettre par e-mail avec ta signature) Comme j'ai 3 jours pour te signifier par lettre recommandée ton licenciement pour faute grave, je te laisse le temps jusqu'à ce soir pour décider. Si je n'ai pas de tes nouvelles demain 9h00 alors je t'enverrai la lettre de licenciement.

(...)

PS : ton adresse e mail Winner a été supprimée ce matin. »

- Monsieur K. B. n'a répondu à aucun des deux derniers e-mails de la société.
- Par lettre recommandée du 22 juin 2016, la société notifia à Monsieur K. B. son congé pour motif grave.

Ce courrier est ainsi libellé :

« A plusieurs reprises, j'ai attiré votre attention sur votre comportement fautif caractérisé par:

Abandon de poste et absences injustifiées : afin d'écourter la durée de son CDD, K. B. a décidé unilatéralement sans en avertir à l'avance (article 15 du règlement de travail) son employeur qu'il prenait un congé de naissance à partir du 20 juin 2016 jusqu'au 30 juin 2016 inclus alors que la société Winner est confrontée à un problème très serré de timing dans le cadre d'un projet européen se terminant le 30 juin 2016 et pour lequel il avait été engagé afin de pouvoir respecter le planning. De plus aucune preuve validant sa demande comme par exemple un extrait de certificat de naissance n'a pu être délivré par le travailleur le 16 juin 2016 à 11h00, date et heure de sa demande.

Confusion d'intérêts : K. B. a voulu donner manifestement et frauduleusement la primauté à son intérêt personnel en proposant à son employeur de terminer le

reste du travail qui relevait de sa responsabilité à son domicile contre rémunérations complémentaires. Extrait d'un courriel reçu de K. B. le 16 juin 2016 à 19h00: « En repensant à la discussion de tout à l'heure, je pense que je me suis mal fait comprendre. Pour ce qui est du travail sur les plybook, je veux bien consacrer une partie de mon temps durant les congés pour le terminer mais contre rémunération bien entendu comme faisant partie de mon activité complémentaire ».

Or force est de constater que vous n'en avez pas tenu compte puisque depuis le 20 juin 2016, vous êtes en absence injustifiée et non autorisée de ma part.

Etant dans la plus totale expectative de votre éventuel retour puisque vous n'avez plus répondu à mes courriels ainsi qu'à mes appels téléphoniques, je suis contraint, au pied levé, de vous suppléer dans votre fonction et de modifier par voie de conséquence les plannings du personnel.

Vous n'êtes pas sans savoir que la forte désorganisation que vous avez volontairement provoquée, a nui à la dynamique de notre équipe de travail. En effet, dans une petite entreprise comme la nôtre, l'absence d'un salarié engendre de grosses difficultés dans la gestion et contraint le personnel à assumer des situations difficiles et éprouvantes.

Je ne peux, en tant qu'associé-commandité et gérant d'une petite entreprise, accepter de tels comportements et le risque de perdre 84.000€ du projet pour lequel vous avez été engagé.

Par conséquent, je suis amené à vous licencier pour faute grave. Conformément à la législation en vigueur, vous ne disposez d'aucun préavis, ni indemnité de licenciement.

Votre licenciement sera donc effectif à compter de l'envoi de cette recommandée soit le 22 juin 2016 à votre domicile. (...) ».

5. Monsieur K. B. a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon le 12 octobre 2016.

Il demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- 10.200 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement en période de congé de paternité ;
- 1.223, 19 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il demandait en outre la délivrance d'un formulaire C 4 rectifié, et la condamnation de la société aux dépens, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

La société a formé, par conclusions déposées devant le tribunal, une demande reconventionnelle, ayant pour objet d'entendre condamner Monsieur K. B. à lui payer des dommages et intérêts, soit la somme de 18.789, 13 € à titre de réparation d'un préjudice matériel et 1.000 € à titre de réparation d'un préjudice moral.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 5 avril 2019, le tribunal :

« *STATUANT CONTRADICTOIREMENT SUR PIED DE L'ARTICLE 747 DU CODE JUDICIAIRE :*

- *DIT la demande principale recevable et partiellement fondée*
- *DIT la demande reconventionnelle recevable mais non fondée*
- *CONDAMNE la SCS WINNER à verser à Monsieur K. B., une somme de 1.223,19€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 22/6/2016,*
- *CONDAMNE la SCS WINNER à verser à Monsieur K. B., une somme de 10.200,00€ à titre d'indemnité de protection, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 22/6/2016,*
- *CONDAMNE la SCS WINNER aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par la Monsieur K. B. à 1.320,00€. »*

II. LES DEMANDES EN APPEL

7. La S.C.S. WINNER demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé, de réformer le jugement, en conséquence de:

- Débouter Monsieur K. B. de l'ensemble de ses demandes ;
- A titre subsidiaire, poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ainsi libellée : « *l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qu'il n'impose, ou étant interprété comme n'imposant, aucune formalité ni aucun délai encadrant la demande d'un travailleur de bénéficier d'un congé de paternité ou de naissance, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'il induit une discrimination entre les employeurs qui bénéficieraient ou non d'une sécurité juridique quant à la certitude de l'existence d'un droit au congé et la possibilité d'anticiper cette prise de ce congé par le travailleur, selon que ces employeurs sont saisis d'une demande émanant de travailleurs féminins, qui doivent prouver la date de leur accouchement au moins sept semaines l'avance au moyen d'un certificat médical (article 39 de la loi du 16 mars 1971),*

ou d'une semblable demande émanant de travailleurs masculins qui ne sont pas soumis à une telle condition formelle vu la lacune de l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 ? »

- Condamner Monsieur K. B. au paiement de dommages-intérêts fixés à 18.789,13 € pour le préjudice matériel subi et 1.000,00 € à titre de dommage moral ;

La société demande à la cour de « confirmer le jugement a quo pour le surplus » et de condamner Monsieur K. B. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.320 € par instance.

Monsieur K. B. demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé, et de confirmer le jugement. Il demande la condamnation de la société aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à 1.320 €.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.
L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité de protection prévue par l'article 30 § 4 de la loi du 3 juillet 1978

9. L'article 30 §2 et § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans sa version telle qu'applicable aux faits de la cause, prévoit que :

« § 2 Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. (...)

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin

trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement. »

10. Monsieur K. B. satisfait aux deux conditions quant à l'exercice du droit au congé de paternité posées par l'article 38 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 :

- Il prouve la filiation à son égard de l'enfant A. B., par le dépôt, dans le cadre de la procédure, d'une attestation en vue d'obtenir l'allocation de naissance, établie par l'administration communale le 10 mai 2016, qu'il dépose en pièce 14 de son dossier.

Le texte légal ne prévoit pas le moment auquel cette preuve doit être apportée. Il ne peut dès lors pas être exigé que cette preuve soit apportée au moment de l'avertissement, par le travailleur, de son souhait d'exercer son droit au congé de paternité, sans ajouter à la loi une condition qui n'y figure pas.

La cour relève, pour autant que de besoin, que la société n'a, à aucun moment, sollicité de Monsieur K. B. la production d'une telle preuve avant son licenciement¹.

- Il a choisi d'exercer son droit au congé de paternité dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

11. Monsieur K. B. ayant averti par écrit son employeur, le 16 juin 2020, de ce qu'il entendait exercer son droit au congé de paternité à dater du 20 juin 2016, il bénéficiait, à dater de cet avertissement, de la protection qu'instaure l'article 30 § 4 de la loi du 3 juillet 1978.

¹ Ce qui semble confirmer que la société ne doutait pas de la paternité de Monsieur K. B., lui ayant d'ailleurs demandé, dans un e-mail du 17 mai 2016 : « *quel est encore le prénom de ton petit garçon ?* » (pièce 12 du dossier de Monsieur K. B.).

Aucun délai minimum n'étant fixé par la loi, il ne peut pas être considéré que cet avertissement devait être opéré dans un délai quelconque, ni dans un « délai raisonnable »².

Par ailleurs, il ne s'agit pas d'une demande de congé - que l'employeur pourrait accepter, refuser, ou postposer - mais d'un droit, dont le travailleur avertit son employeur, qu'il entend l'exercer, en manière telle que l'article 16 du règlement de travail n'est pas applicable. A supposer même qu'il s'applique en l'espèce, il y aurait lieu de considérer que Monsieur K. B. en a respecté la lettre, puisqu'il a averti son employeur « *à l'avance* » (ici, quatre jours avant).

12. Monsieur K. B. ayant été licencié le 22 juin 2016, il appartient à la société d'établir que ce licenciement a été opéré pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

Les motifs allégués à cet égard par la société s'identifient au motif grave invoqué à l'appui du licenciement, à savoir, d'une part un « abandon de poste » et/ou des « absences injustifiées » et d'autre part, une « confusion d'intérêts ».

La cour considère que :

- Le premier grief élevé par la société est directement lié à la prise du congé de paternité.

L'absence de Monsieur K. B. à dater du 20 juin 2016 n'était pas injustifiée et ne constituait pas davantage un abandon de poste, puisqu'il a exercé, à partir de cette date, son droit au congé de paternité, ce dont il avait averti son employeur dès le 16 juin 2016.

- La « confusion d'intérêts » évoquée par la société se rapporte à la proposition faite par Monsieur K. B. d'effectuer certaines tâches précises (relatives aux « *plybook* ») au cours de son congé de paternité, et ce, en qualité de travailleur indépendant à titre complémentaire, contre rémunération ; proposition qu'il a retiré le lendemain, indiquant qu'après s'être renseigné, celle-ci était « *interdite par la loi* ».

² A supposer même que ce délai dût être « raisonnable », tel est le cas en l'espèce, puisque Monsieur K. B. a prévenu son employeur, 4 jours avant, de la prise de son congé de paternité, d'une durée de 10 jours calendrier.

La « *primauté à son intérêt personnel* » que l'intéressé aurait ainsi manifestée, est une interprétation de la société. Or, il existe, à tout le moins, une autre interprétation possible, à savoir celle de la recherche d'une solution qui permettait à la fois à Monsieur K. B. d'exercer son droit au congé de paternité, et d'autre part, à la société d'obtenir de lui des prestations de travail durant ce congé.

En conséquence, ce second motif, tel qu'il est présenté par la société, n'est pas établi.

En outre, la cour relève que cette idée fut abandonnée dès le lendemain, et donc avant le licenciement de Monsieur K. B., tandis que la société a ensuite proposé à l'intéressé, sous la menace d'un licenciement pour motif grave, de le faire travailler durant son congé de paternité, ce dont la société ne s'explique pas sur le plan légal.

13. La cour estime ne pas devoir poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle formulée par la société en ordre subsidiaire, dès lors que les catégories qu'elle vise (travailleurs masculins et féminins) ne sont pas comparables sur le plan d'une grossesse, d'un accouchement et des suites de celui-ci, et que le traitement prétendument plus défavorable que subirait l'employeur face à un travailleur bénéficiant d'un congé de paternité plutôt que face à une travailleuse bénéficiant d'un congé de maternité n'est pas établi, la protection de la travailleuse étant nettement plus étendue, tant en termes de durée³, que d'indemnité de protection. Enfin, la remise d'un certificat médical par la travailleuse enceinte (indiquant la date présumée de l'accouchement) a pour but et pour effet de déterminer la date à laquelle l'employeur est tenu, à la demande de la travailleuse, de lui donner un congé⁴ et ne constitue dès lors pas, *a priori*, un avantage dans le chef de l'employeur, par rapport au travailleur masculin.

14. La société n'établissant aucun motif de licenciement étranger à la prise du congé de paternité, elle est redevable à l'égard de Monsieur K. B. de l'indemnité de protection forfaitaire, équivalente à trois mois de rémunération, telle que prévue par l'article 30§4 de la loi du 3 juillet 1978, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 10.200 € bruts.

³ Cette protection commençant à courir dès que l'employeur est informé, par quelque biais que ce soit, de la grossesse d'une travailleuse, et non dès un avertissement écrit.

⁴ V. article 39, al.1 et 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

III.B.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

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

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

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

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

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

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

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

La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.

La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »⁵.

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

Si cette preuve n'est apportée, le congé est irrégulier et ne peut pas justifier la rupture du contrat sans préavis⁶.

⁵ M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74.

⁶ M. DUMONT, *ibid.*, p.71

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

La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l’existence d’une faute d’une gravité telle qu’elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l’autre partie.

16. La société expose qu’elle aurait notifié congé à Monsieur K. B. par une lettre du 20 juin 2016. Aucune preuve de la date de l’expédition de ce courrier n’est jointe.

La cour constate que le seul courrier auquel est annexée la preuve de son expédition par pli recommandé à la poste, est la lettre de la société du mercredi 22 juin 2016. Ce courrier précise, *in fine*, que le « *licenciement sera donc effectif à compter de l’envoi de cette recommandée soit le 22 juin 2016* » ce qui est de nature à confirmer qu’il s’agit de la seule lettre de congé (avec notification du motif grave) qui fut adressée à Monsieur K. B.

Or, les faits qui allaient être invoqués au titre d’un motif grave de licenciement, à savoir les prétendus « abandon de poste » (ou « absences injustifiées ») et « confusion d’intérêts » étaient connus de la société depuis le jeudi 16 juin 2016, date à laquelle Monsieur K. B. a d’abord annoncé qu’il comptait exercer son droit au congé de paternité (ce que la société considère comme constitutif du premier grief) puis a formulé la proposition que la société allait qualifier de « confusion d’intérêts » (soit le second grief). Il ne ressort ni des pièces soumises à la cour, ni des explications des parties, qu’un autre élément de connaissance de ces faits eût été porté à la connaissance de la société par la suite, ni que la société ait même tenté d’en savoir plus quant à ces faits. Par conséquent, le congé pour motif grave notifié le mercredi 22 mars 2016, l’a été plus de trois jours ouvrables après la connaissance de ces faits, et est donc tardif.

Pour ce motif, Monsieur K. B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 1.223, 19 € bruts.

A titre surabondant, la cour estime que les faits invoqués ne constituent nullement un motif grave de licenciement. Comme dit ci-dessus (point 12), le caractère fautif de l’un et l’autre de ces faits n’est pas établi, ni, *a fortiori*, le caractère gravement fautif que requiert un motif grave de licenciement.

III.B.3. Quant à la demande reconventionnelle de la société

17. La demande de la société, ayant pour l’objet l’octroi de dommages et intérêts réparant un préjudice tant matériel que moral, n’est pas fondée, pour les motifs exposés ci-après.

18. La société n'établit pas de faute, dans le chef de Monsieur K. B. : comme rappelé ci-avant, il n'a fait qu'exercer un droit (au congé de paternité), selon les seules modalités légales, ce qui n'est évidemment pas fautif.

D'autre part, la société n'établit l'existence ni d'une obligation contractuelle⁷, ni d'un engagement unilatéral de Monsieur K. B. d'assurer, pour le 30 juin 2016 au plus tard, la tâche de « *mise au point* » d'un « *logiciel d'affichage des données transmises par la turbine ainsi que l'écran ad hoc* ». Il convient également de rappeler à cet égard que les obligations du travailleur sont en principe des obligations de moyen, et non de résultat⁸, celui-ci ne pouvant pas être tenu responsable, comme tel, du fait que le résultat escompté ne fut, le cas échéant, pas atteint.

Pour autant que de besoin, la cour relève que le grief selon lequel « *le retard dans l'élaboration du logiciel* » serait de la (seule) responsabilité de l'intéressé, n'est pas établi⁹.

19. Monsieur K. B. n'a pas abusé de son droit au congé de paternité. La société semble lui reprocher, à ce titre, d'avoir pris son congé de paternité entre le 20 et le 30 juin 2016, sans justifier pour quel motif il l'a pris, et pourquoi il ne l'a pas pris plus tôt.

Or, le fait que le travailleur puisse choisir les dates auxquelles il prend son congé de paternité, est expressément prévu par l'article 30§2 de la loi du 3 juillet 1978. Ici encore, l'intéressé n'a commis, en soi, aucun abus en respectant cette modalité légale, et n'a pas à se justifier quant aux dates choisies.

Monsieur K. B. n'a pas davantage à se justifier quant à une « nécessité » d'exercer ce droit, le texte légal ne le prévoyant nullement.

Par ailleurs, la société n'établit en rien, et n'offre pas d'établir, que si Monsieur K. B. avait pris son congé de paternité à d'autres dates (qui ne pouvaient être qu'antérieures, puisque son contrat de travail se terminait le 30 juin 2016), l'embarras créé par ce congé fut, de son point de vue, moindre.

Il semble en réalité que la société persiste à reprocher à Monsieur K. B. l'exercice du droit au congé de paternité en tant que tel, estimant qu'au vu de son degré

⁷ Son contrat de travail n'était pas conclu « pour un travail nettement défini » et il ne précisait rien en termes de contenu de sa fonction.

⁸ V. par ex, en ce sens : C.T. Bruxelles, 3 octobre 2006, J.T.T. 2007, p. 81

⁹ L'attestation de Monsieur ROBA (pièce 16 de la société) ne relate aucun fait dont il aurait été témoin lui permettant d'affirmer que « la mission confiée à Monsieur K. B. n'a pas été remplie ».

d'autonomie, il aurait pu travailler à son domicile (durant son congé), et qu'il aurait pu « s'occuper de sa famille » après la fin de son contrat de travail, ce qui revient à lui en dénier le droit effectif.

20. A titre surabondant, la cour estime que la société n'établit pas l'existence du dommage dont elle demande réparation :

- Il ne peut se déduire d'un seul extrait de compte¹⁰ affichant le paiement d'un montant de 67.916, 53 €, que le solde d'un subside (qui aurait été de 86.705, 84 € au total) n'aurait pas été versé à la société, ni en conséquence, qu'elle ait subi un préjudice de ce chef.
- La société n'établit pas davantage son « stress » ou sa propre « charge de travail », ni en conséquence le prétendu dommage moral qu'elle soutient avoir subi.

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

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le dispositif du jugement, y compris en ce qu'il statue quant aux dépens de première instance ;

Délaisse à la S.C.S. WINNER ses propres dépens (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur K. B., liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

¹⁰ La société ne dépose aucune autre pièce de nature à accréditer son affirmation d'un subside amputé de 18.789, 31 €.

Ainsi arrêté par :

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 novembre 2022, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier