



### Expédition

|   |
|---|
| Numéro du répertoire<br><b>2022 / 2878.</b> |
| Date du prononcé<br><b>20 décembre 2022</b> |
| Numéro du rôle<br><b>2019/AB/669</b>        |
| Décision dont appel<br><b>16/2174/A</b>     |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003046082-0001-0018-01-01-1



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

**Monsieur** \_\_\_\_\_ **J** \_\_\_\_\_

**Appelant,**  
représenté par Maître

contre

**La S.A. CP BOURG**, BCE 0400.357.305, dont le siège est établi à 1490 Court-Saint-Etienne,  
Rue des Technologies, 22 ;

**Intimée,**  
représentée par 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 21 mai 2019 par le tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 16/2174/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
  - la requête de la partie appelante, déposée le 5 septembre 2019 au greffe de la cour et notifiée le 6 septembre 2019 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

┌ PAGE 01-00003046062-0002-0018-01-01-4 ─┐



- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 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 15 novembre 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 :

- Monsieur J. [redacted] a été engagé par la S.A. C.P. BOURG (ci-après : « la société ») – active dans le domaine de la conception et de la fabrication de matériel d'impression – à dater du 1<sup>er</sup> juin 1996<sup>1</sup>, en qualité de « dessinateur industriel au bureau d'études », d'abord dans le cadre de trois contrats de travail à durée déterminée, puis, à partir du 20 février 1998, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

- Monsieur J. [redacted] a exercé un droit au congé parental (par le biais d'une réduction de ses prestations d'1/5<sup>e</sup>) du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 janvier 2011.

Il a ensuite exercé un droit au crédit-temps (par le biais d'une réduction de ses prestations d'1/5<sup>e</sup>) ; celui-ci a débuté le 1<sup>er</sup> février 2011 et devait se terminer le 31 janvier 2016.

- La société a adressé un premier avertissement à Monsieur J. [redacted] le 23 août 2011, en ces termes :

*« Nous avons dernièrement reçu des USA, des plans à convertir dans notre système ISO.*

*Le travail ne présentait aucune complexité.*

---

<sup>1</sup> Monsieur J. [redacted] avait précédemment été occupé au sein de la société en qualité de travailleur intérimaire, du 24 janvier 1996 au 31 mai 1996.



*Malheureusement, nous devons constater que vous y avez fait plusieurs erreurs, non compatible avec votre expérience du dessin, des produits que nous développons et de l'entreprise. Il s'agit par exemple :*

- *D'un paramétrage du pliage incorrect; pièce BE 0027402*
- *D'une non-vérification de la limitation technologique de la distance d'un trou par rapport à un pli : pièce BE 0027402*
- *Du positionnement d'élément non respecté par rapport au plan américain : pièces BE 0027402 et 8E0027406.*

*Ce genre d'erreur n'est pas occasionnel. En effet, les chefs de projets avec lesquels vous avez travaillé vous l'ont déjà fait remarquer oralement sur d'autres dessins, de même que le service industrialisation. Nous ne pouvons pas accepter cette attitude qui nuit à la qualité de votre travail et occasionne des désagréments dans les autres services ayant à traiter vos dessins. Nous attendons immédiatement de votre part une attitude professionnelle. Veuillez considérer la présente comme un premier avertissement.»*

- La société a adressé un second avertissement à Monsieur J , par lettre du 8 mars 2012, ainsi libellé :

*« Ce mercredi 7 mars 2012, votre responsable Monsieur D vous a surpris, durant les heures de travail, en train de visionner des vidéos sur le net.*

*Vous savez très bien que ce type d'activité n'est pas autorisé.*

*D'autre part, alors que les objectifs du bureau d'Etudes, département dans lequel vous travaillez, sont extrêmement stricts en terme(s) de délai(s), vous vous permettez de vaquer à vos activités personnelles tout en étant payé par votre employeur. Une fois de plus, nous ne pouvons pas accepter cette attitude qui nuit à la qualité clé votre travail. Nous réitérons donc le fait que nous attendons immédiatement de votre part une attitude professionnelle. Veuillez considérer la présente comme un second avertissement.»*

- La société a licencié Monsieur J , le 24 novembre 2015, avec effet immédiat, moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 18 mois et 11 semaines.<sup>2</sup>

Le formulaire C 4 mentionne comme motif du chômage : l'«*inadéquation du profil*» et ses «*compétences insuffisantes*».

---

<sup>2</sup> Réduite de 4 semaines, Monsieur J ayant bénéficié d'une procédure de reclassement professionnel.



- Par lettre recommandée du 14 décembre 2015, Monsieur J a demandé à la société de lui faire part des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

La société y répondit par courrier du 12 janvier 2016, de la manière suivante :

*« L'analyse du fonctionnement du bureau d'étude présentait un défaut d'efficacité. La cause de cette inefficacité était essentiellement liée au manque de compétences requises au sein de celui-ci.*

*En ce qui vous concerne, les motifs ayant conduits à notre décision s'avèrent être que vos compétences au sein du bureau d'étude étaient devenues inappropriées aux besoins actuels de l'entreprise complété par un manque de fiabilité et d'efficacité dans votre travail. De plus il vous avait été souvent reproché de vous disperser dans d'autres tâches que celles demandé(e)s. »*

- Par le biais d'un courrier de son conseil du 9 mai 2016, Monsieur J mit en demeure la société de lui payer un complément d'indemnité de préavis, au motif que sa rémunération n'eût pas été « conforme au barème applicable », des arriérés de rémunération et une indemnité calculée sur base de la CCT n° 103.

5. Monsieur J a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon le 20 octobre 2016.

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

À titre principal :

- 15.397,79 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre d'indemnité prévue par la CCT 103 ;
- 2.499,98 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages-intérêts sur un montant principal « correspondant à la somme des arriérés de rémunération qui sera définie », Monsieur J demandant en outre qu'il soit ordonné à la société de produire l'intégralité des fiches de paie établies à son nom, depuis le 1<sup>er</sup> juin 1996, et un décompte mentionnant la différence entre les montants effectivement versés pour toute sa période d'occupation, et ceux qui auraient dû l'être en respectant le salaire barémique applicable;



- aux dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 € ;

À titre subsidiaire :

- 10.067,79 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109).

6. Par jugement du 21 mai 2019, le tribunal :

*« Statuant contradictoirement*

*Dit les demandes recevables mais non fondées*

*En déboute Monsieur J*

*Condamne Monsieur J aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 1.320, 00 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure ».*

## **II. LES DEMANDES EN APPEL**

7. Monsieur J demande à la cour de réformer le jugement et :

A titre principal :

- De condamner la société à lui payer 2.499,75 € brut, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- De condamner la société à produire *« l'intégralité des fiches de paie établies en son nom depuis le 1<sup>er</sup> juin 1996 et un décompte mentionnant la différence entre les montants effectivement versés pour toute sa période d'occupation et ceux qui auraient dû l'être en respectant le salaire barémique applicable, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir »* ;
- De condamner la société à lui payer *« la différence entre les montants barémiques applicables et les montants effectivement versés pour toute sa période d'occupation (...), sommes à majorer des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité des salaires s'y rapportant »* ;

┌ PAGE 01-00003046082-0006-0018-01-01-4 ─┐



- De condamner la société à lui payer le montant de 15.397,72 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, « à titre d'indemnité prévue par la CCT 103 » ;
- De condamner la société à délivrer « les documents sociaux et fiscaux légaux découlant des différentes condamnations prononcées dans un délai de quinze jours suivant la signification de l'arrêt à intervenir » ;

A titre subsidiaire :

- De condamner la société à lui payer le montant de 10.067,79 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) ;

De condamner la société aux dépens des deux instances, y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à 1.440 € ;

La S.A. C.P. BOURG demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé, et de confirmer le jugement en ce qu'il déclare les demandes de Monsieur J non fondées.

La S.A. C.P. BOURG demande la condamnation de monsieur J aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à 1.440 €.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### 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.



L'examen de la contestation

- Quant à la classe de fonction à laquelle appartenait Monsieur J.

9. Selon les deux parties :

- La société ressortit à la commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP n° 200).
- Monsieur J. a été rémunéré selon le barème correspondant à la classe de fonctions « C » tel qu'il est prévu au sein de ladite commission paritaire.

Les demandes de Monsieur J. ayant pour objet le paiement d'arriérés de rémunération (et de la délivrance de fiches de paie pour permettre le calcul de cet arriéré), ainsi que d'un complément d'indemnité complémentaire de préavis, reposent sur le postulat qu'il exerçait une fonction correspondant à la « classe D » et non à la « classe C » des fonctions au sein de la CP n° 200.

Il lui appartient de l'établir.

10. Le barème applicable dépend de l'expérience professionnelle<sup>3</sup>, et de la fonction exercée, laquelle fait l'objet d'une classification au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés, prévue par la convention collective de travail du 28 septembre 2009, modifiant la convention collective de travail du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération. Quatre classes de fonctions existent :

*« Classe A Fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.*

*Classe B Fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.*

*Classe C Fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.*

*Classe D Fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé ».*

---

<sup>3</sup> L'expérience professionnelle de Monsieur J. prise en compte par la société (soit 21 ans au moment de son licenciement) n'est pas litigieuse.



Selon l'article 3 de cette CCT du 28 septembre 2009, la « *classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères* ».

Parmi ces critères, permettant de différencier les fonctions de « classe C » et de « classe D », la première annexe à la convention collective de travail du 28 septembre 2009 précise, notamment, ce qui suit :

- Quant à la « complexité » :

L'employé exerçant la fonction de classe C « *traite des problèmes et questions moins concrets et régulièrement changeant dans le cadre d'une mission déterminée* », tandis que l'employé exerçant la fonction de classe D « *traite des problèmes et questions concrètes et abstraites dans le cadre d'un objectif donné (large)* ».

- Quant à la « résolution des problèmes » :

L'employé exerçant la fonction de classe C opère un « *traitement des problèmes par interpolation : résolution des problèmes à partir de la maîtrise d'un domaine professionnel et des notions acquises par l'expérience* », tandis que l'employé exerçant la fonction de classe D opère un « *traitement des problèmes par la réflexion : résolution des problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions (à l'intérieur de normes déterminées)*. »

- Quant à la « contribution » :

La « *valeur ajoutée de la fonction* » d'un employé exerçant la fonction de classe C « *se situe dans la satisfaction d'un client interne ou externe grâce à l'apport qualitatif et créatif dans la réalisation de la mission* », tandis que celle d'un employé exerçant la fonction de classe D « *se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes ou externes) qui auront un effet positif à long terme* ».

- En termes d' « autonomie » :

Pour un employé exerçant la fonction de classe C : « *les objectifs sont clairement établis. (Il) prend des décisions, sur un plan créatif, à l'intérieur d'un cadre défini* », alors qu'un employé exerçant la fonction de classe D participe « *à la préparation et à la fixation d'objectifs. (Il) prend des décisions innovantes à l'intérieur d'un cadre large (budget)* ».



- Sur le plan de la « répartition du travail » :

L'employé exerçant la fonction de classe C « *détermine les ordres de priorité du travail en concertation avec le chef* », tandis que l'employé exerçant la fonction de classe D « *détermine, en fonction de l'objectif (...), à côté de ses propres priorités de travail, également celles des autres travailleurs* ».

- En termes de « contrôle » :

Le contrôle des prestations de l'employé exerçant la fonction de classe C « *est basé sur des procédures de travail* ». Il « *est contrôlé et évalué sur base du résultat final de la mission* ».

L'employé exerçant la fonction de classe D est « *principalement contrôlé et évalué sur base de la réalisation d'objectifs préalablement fixés* ».

- Dans le domaine des connaissances :

L'employé exerçant la fonction de classe C a la « *connaissance d'un domaine technique* », alors qu'un employé exerçant la fonction de classe D doit avoir des « *connaissances spécialisées ou professionnelles multidisciplinaires* ».

11. Monsieur J estime qu'il devait être considéré comme un « dessinateur de projet », soit l'une des fonctions « exemplatives » de la catégorie D, figurant en annexe de la CCT du 28 septembre 2009, précitée.

La fonction de « dessinateur de projet » fait l'objet d'une description dans la deuxième annexe à la CCT du 28 septembre 2009<sup>4</sup>.

En ce qui concerne la « nature des activités/responsabilités », il est indiqué que le dessinateur de projet doit :

- « *Etudier des projets.*
- *Réaliser des schémas et des plans d'exécution en vue de la construction à neuf ou de la modification d'installations et d'équipements (partiels) existants.*
- *Dresser des listes de commande et des spécifications pour les commandes d'achat.*
- *Fournir des explications sur les plans et proposer des solutions aux problèmes d'exécution au stade de la réalisation physique.*
- *Exécuter diverses tâches de support* ».

---

<sup>4</sup> V. également pièce 15 du dossier de Monsieur J



Parmi les « tâches principales », le descriptif de la fonction de « dessinateur de projet » indique qu'il doit :

- *« Etudier des projets en vue de leur réalisation dans le cadre du plan de projet et les coûts budgétisés. Cela comprend e.a. :*

- *s'enquérir des projets des clients et du responsable de service ; identifier les besoins et les exigences des clients/utilisateurs ;*
- *réaliser des études de conception et étudier la faisabilité au moyen d'un avant-projet et d'un calcul des coûts prévisionnels*

*(...)*

- *Réaliser des schémas et des plans d'exécution en vue de la construction à neuf ou de la modification d'installations et d'équipements (partiels) existants.*

*(...)*

- *Dresser des listes de commande et des spécifications pour les commandes d'achat de façon à ce qu'elles satisfassent aux exigences posées et aux prescriptions applicables dans le cadre des plans de projet. Cela comprend e.a. :*

- *dresser des listes de pièces et des listes de pièces standard avec indication des prix et les soumettre pour approbation au responsable de service ;*
- *demander éventuellement des spécifications auprès des fournisseurs ;*
- *définir des spécifications techniques pour les commandes d'achat ;*
- *faire commander les pièces, assurer le suivi des commandes et contrôler les pièces fournies ; (...)*

- *Fournir des explications sur les plans et proposer des solutions aux problèmes d'exécution au stade de la réalisation physique de façon à ce que les installations et les équipements puissent être construits suivant les plans (...) »*



12. Monsieur J invoque, essentiellement, deux éléments qui établiraient, selon lui, que sa fonction ressortait à la « classe D » susvisée, et était celle de « dessinateur de projet » :

- Le titre de sa fonction, tel qu'il apparaît sur ses (dernières) fiches de paie, à savoir : *R&D dessinateur conception – design & drawing* ;
- Le contenu d'un échange d'e-mails du 8 janvier 2015<sup>5</sup>.

13. La cour estime que ces seuls éléments ne permettent pas d'établir que Monsieur J eût, effectivement, exercé une fonction de « classe D », dès lors que :

- L'indication d'un titre de « dessinateur conception » au sein du service « recherche et développement » sur les fiches de paie ne suffit pas à démontrer l'exercice réel d'une fonction de « dessinateur de projet ».
- Une telle indication sur les fiches de paie est d'ailleurs, en elle-même, d'autant moins fiable, que les divers contrats de travail conclus avec Monsieur J mentionnent seulement une fonction de « dessinateur industriel », sans se référer aucunement à une tâche de concepteur.
- L'échange d'e-mails du 8 janvier 2015 entre Monsieur J et ses supérieurs hiérarchiques ne révèle aucune discussion ni concertation avec un chef de projet<sup>6</sup>.

Plus particulièrement, il ne résulte pas de ces éléments que Monsieur J eût exercé ses fonctions « dans le cadre d'un objectif large » plutôt que dans celui d'une mission déterminée, ni que la « valeur ajoutée » de sa fonction se situât « dans la prise de décisions ou dans les conseils », ni qu'il ait jamais « participé à la fixation d'objectifs » ou qu'il fût évalué sur la base de la réalisation d'objectifs, ni encore qu'il ait déterminé, outre ses priorités, celles d'autres travailleurs. De tels éléments, caractéristiques de la « classe D » des fonctions, ne sont pas, au vu des pièces soumises à la cour, rencontrés en l'espèce.

---

<sup>5</sup> Pièce 6 du dossier de Monsieur J

<sup>6</sup> Mais au contraire, un rappel à Monsieur J de consignes de son chef de projet (sans discussion possible) lorsque ce dernier lui indique : « ..., nous avons vu ensemble à ce sujet et il a garanti qu'il n'avait aucun problème pour produire les composants inchangés (...) Dont acte » ; dans cet échange d'e-mails, il est d'autre part question du fait qu'une autre personne « peut préparer du travail pour (Monsieur P. L) fera (...) le suivi ».



De même, il ne ressort ni des dossiers ni des explications des parties, que Monsieur J... eût à s'enquérir des projets des clients, ni qu'il ait réalisé des études de conception ou opéré un calcul de coûts, ni qu'il ait dressé des listes de commandes ou des spécifications pour les commandes d'achat, ni encore qu'il ait dû proposer des solutions aux problèmes d'exécution, au stade de la réalisation physique. Monsieur J... n'établit dès lors pas que sa fonction ait correspondu à la description, au niveau sectoriel, de la fonction de « dessinateur de projet ».

La société, satisfaisant à son devoir de collaboration à la charge de la preuve, apporte des éléments indiquant que sa fonction comprenait des tâches de modifications de plans suivant les directives de son supérieur hiérarchique<sup>7</sup>, ou de copiage de plans dans un autre format<sup>8</sup>, soit des tâches d'exécution, lesquelles correspondent à la classe C des fonctions au sein de la commission paritaire 200.

Pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la convention collective de travail du 28 septembre 2009, Monsieur J... n'établit pas davantage que sa fonction eût correspondu à la quatrième catégorie de fonctions selon les critères qui prévalaient, au sein de la commission paritaire n° 218.

14. Il n'est pas contesté que Monsieur J... a perçu, tout au long de son occupation, une rémunération au moins équivalente au barème lié à une fonction de classe C, en tenant compte correctement de ses années d'expérience professionnelle. La société n'a commis aucune infraction quant au paiement de sa rémunération, à défaut d'élément matériel à cet égard.

15. En conséquence :

- Aucun arriéré de rémunération n'est dû à Monsieur J... et la demande visant à entendre condamner la société à produire « l'intégralité des fiches de paie établies en son nom depuis le 1<sup>er</sup> juin 1996 et un décompte mentionnant la différence entre les montants effectivement versés pour toute sa période d'occupation et ceux qui auraient dû l'être en respectant le salaire barémique applicable », est dès lors dénuée d'intérêt, ou à tout le moins de fondement.

- La demande ayant pour objet le paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis, qui est calculé sur base d'une rémunération en cours correspondant à une fonction de classe D, est également non fondée.

---

<sup>7</sup> Pièce 34 du dossier de la société

<sup>8</sup> Pièce 3 de la société



- Quant à l'indemnité réclamée sur pied de la CCT n° 103

16. La convention collective de travail n°103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les CCT n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018 et n° 103/5 du 7 octobre 2020<sup>9</sup>, prévoit, en son article 21, paragraphes 2 à 4, que :

*« §2 L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8.*

*§ 3 Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.*

*Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six mois, lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.*

*Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11.*

*(...)*

*§ 4 L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8, 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.*

*Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ».*

17. Au moment de son licenciement, Monsieur J exerçait son droit au crédit-temps (par le biais d'une diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup>), en manière telle qu'il bénéficiait de la protection qu'instaure l'article 21 de la CCT n°103, susvisé.

<sup>9</sup> Ratifiées par les AR des 25 août 2012, 19 juin 2015, 5 mars 2017, 30 janvier 2018 et 23 novembre 2020, parus au MB des 31 août 2012, 15 juillet 2015, 20 mars 2017, 12 avril 2018 et 15 janvier 2021.



18. A titre liminaire, la cour relève qu'il n'appartient pas à Monsieur J le démontrer « un élément permettant de présumer que le crédit-temps est la cause de son licenciement », mais à son employeur d'établir un motif de licenciement, dont la nature et l'origine seraient étrangères au crédit-temps.

D'autre part, le fait que Monsieur J ait pu exercer un congé parental, suivi du crédit-temps (par le biais d'une diminution de ses prestations d'1/5<sup>e</sup>) depuis des années est, en tant que tel, un élément étranger à l'appréciation de l'existence d'un motif de licenciement étranger au crédit-temps<sup>10</sup>.

19. La société se réfère aux motifs exposés dans sa lettre du 12 janvier 2016, à savoir le fait que les compétences de Monsieur J n'auraient plus été appropriées aux besoins de l'entreprise, et qu'il n'était plus suffisamment fiable et efficace.

20. La cour considère que la société ne démontre pas l'existence d'un motif de licenciement, dont la nature et l'origine sont étrangères à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> dont bénéficiait Monsieur J depuis le 1<sup>er</sup> février 2011 dans le cadre d'un crédit-temps, pour les motifs suivants:

- Contrairement à ce que semble soutenir la société, Monsieur J ne reconnaît pas le caractère inapproprié de ses compétences, ni un manque de fiabilité ou d'efficacité dans son chef, mais soutient seulement que ces *prétendus* manquements seraient plutôt liés à l'outil mis à sa disposition.
- Indépendamment de la question de l'adéquation (ou non) de l'outil aux tâches que devait réaliser Monsieur J ou d'une inefficacité « globale » du bureau d'études, il appartient à la société d'établir la réalité des griefs qu'elle retient à l'appui de son licenciement.
- Or, les deux seules lettres d'avertissement que lui avait adressé la société ne peuvent pas suffire à justifier un licenciement intervenu plusieurs années après leur envoi : compte tenu de leur ancienneté, et à défaut d'autres éléments, rien n'indique que ces griefs auraient été d'actualité au jour du licenciement de l'intéressé, ou à tout le moins, que la décision de licenciement eût été motivée par ceux-ci.

<sup>10</sup> La période de protection se prolonge jusqu'à trois mois après la date de fin du crédit-temps, l'exercice du droit au crédit-temps selon la modalité particulière d'une diminution de ses prestations d'1/5<sup>e</sup> par Monsieur J étant antérieure à l'entrée en vigueur de la CCT n°103 ter.



- Il en est d'autant plus ainsi que Monsieur J      produit, de son côté, une attestation, conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, d'un ingénieur employé au sein du bureau d'études de la société<sup>11</sup>, qui précise notamment que les compétences de l'intéressé ont toujours été appropriées aux besoins de l'entreprise, que son travail était fiable et efficace, et qu'il ne se dispersait pas dans des tâches inutiles, et cela malgré les insuffisances des outils mis à sa disposition. La société n'apporte aucune preuve contraire aux dires de l'auteur de cette attestation.

21. La société est, en conséquence, redevable de l'indemnité forfaitaire de protection, telle que prévue à l'article 21§4 de la CCT n° 103. Celle-ci est égale à la rémunération de six mois, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 15.397,72 € bruts. Ce montant est à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015.

Il appartient à la société de délivrer les documents sociaux et fiscaux légalement prévus, compte tenu de cette condamnation. Cette demande était virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance, s'agissant seulement de l'obligation légale corrélative à ladite condamnation. Pour le surplus, la cour constate que la société ne s'oppose pas au délai sollicité par Monsieur J      pour la délivrance desdits documents, soit endéans les quinze jours de la signification du présent arrêt.

L'appel est, dans cette seule mesure, fondé.

- Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

22. La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est formée qu'à titre subsidiaire, si la cour ne faisait pas droit à la demande d'indemnité sur pied de la CCT n° 103.

Telle n'est pas la décision de la cour, en manière telle qu'il est inutile d'examiner ce dernier chef de demande.

---

<sup>11</sup> Pièce 8 de Monsieur J



- Quant aux dépens

23. Les parties succombant chacune sur quelque chef, la cour estime qu'il y a lieu de compenser intégralement les dépens, en application de l'article 1017 al.3 du Code judiciaire, en délaissant à chacune des parties leurs propres dépens, de première instance et d'appel.

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

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel partiellement fondé et réforme le jugement dans la seule mesure ci-après :

Condamne la S.A. C.P. BOURG à payer à Monsieur J le montant de 15.397,72 € bruts, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 novembre 2015, à titre d'indemnité de protection telle que prévue par l'article 21§4 de la CCT n° 103 ;

Condamne la S.A. C.P. BOURG à délivrer les documents sociaux et fiscaux légalement prévus, compte tenu de cette condamnation, dans les quinze jours de la signification du présent arrêt ;

Déboute Monsieur pour le surplus de son appel et de ses demandes ;

Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel, y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 décembre 2022, où étaient présents :

....., conseiller,

..... greffier

