



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

20 février 2023

Numéro du rôle

2020/AB/764

Décision dont appel

18/5225/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. « HS GROUP », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0878.419.528 (ci-après « la SPRL »),
venant aux droits de la **S.P.R.L. « H-SECURITE »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro
0864.017.996, aux termes d'une fusion par absorption du 30.6.2022,
dont le siège social est établi à 1140 Bruxelles, rue Colonel Bourg 107,

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

contre

Monsieur A. M.,

domicilié à

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

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

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

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 22.7.2020, R.G. n°18/5225/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 17.12.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 1.2.2021 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.M le 28.5.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SPRL le 23.7.2021 ;
- la note de dépens actualisée déposée par M.M à l'audience du 16.1.2023 ;
- le dossier de la SPRL (11 pièces) ;
- le dossier de M.M (21 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 1.2.2021. A cette audience, une ordonnance de mise en état a été rendue sur les bancs fixant la cause à l'audience publique du 16.1.2023.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 16.1.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

L'affaire a été prise en délibéré à la même audience du 16.1.2023.

2. Les faits

La SPRL est active dans le secteur du gardiennage. Elle ressortit à la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (CP n°317).

Le 1.6.2014, M.M est entré au service de la SPRL en tant qu'agent mobile de gardiennage dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps (37 heures par semaine) dans un régime de 6 jours par semaine.

Durant le mois d'avril 2017, M.M a été en incapacité de travail du 3 au 16 et a ensuite été mis en chômage partiel pour raisons économiques pendant 11 jours¹.

Au mois de mai 2017, M.M est retombé en incapacité de travail du 2 au 13 mai, ce qui devait lui valoir 6 jours de salaire garanti à 100 % pour la première semaine (du 2 au 8.5.2017 inclus) et ensuite 5 jours à 85,88 % pour la seconde semaine (du 9 au 13.5.2017 inclus)².

Le 9.5.2017, le syndicat de M.M a adressé à la SPRL un courriel portant demande de régulariser le paiement de la rémunération pour les mois de février et mars 2017, ainsi que le salaire garanti pour la période de maladie du 3 au 16.4.2017³. Le syndicat menaçait d'introduire une réclamation auprès de l'inspection sociale.

Le 23.5.2017, M.M a saisi l'inspection sociale d'une plainte pour non-paiement de la rémunération des mois de février, mars et avril 2017⁴.

Par courrier recommandé du 19.6.2017, la SPRL a mis fin au contrat de travail de M.M dans les termes suivants⁵ :

*« (...) Suite à la perte du chantier Marks & Spencer, nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé, en respectant un délai de préavis.
Ledit délai de préavis de 24 semaines prendra cours le 26/06/2017 (...) »*

Le 22.6.2017, le syndicat de M.M a adressé le courriel suivant à la SPRL⁶ :

*« (...) Pourriez-vous me dire ce qu'il en est des derniers paiements car selon les derniers échanges d'emails, M.M m'indique ne pas avoir reçu la totalité d'avril (montant reporté de 865,80 € manquant).
Qu'en est-il du paiement du mois de mai 2017 ?
Y'a-t-il un C3,2-DRS prévu en 05/2017 ?
Est-il possible d'avoir de plus amples précisions concernant le préavis notifié à M.M ?
Ce dernier me dit que le préavis presté commencerait au 19 juin jusqu'au 30 septembre et qu'ensuite une indemnité de rupture pour la période restante lui serait octroyée.
Serait-il possible d'avoir des précisions sur la méthode de calculs effectuée ?
(...) »*

¹ V. fiche de paie avril 2017, pièce 1 – dossier M.M

² Les parties s'accordent sur cette période d'incapacité de travail dans leurs conclusions respectives

³ V. pièce 2 – dossier M.M

⁴ Pièce 3 – dossier M.M

⁵ Pièce 8 – dossier M.M

⁶ Pièce 5 – dossier M.M

Le 4.7.2017, le syndicat de M.M a réitéré et précisé ses demandes de régularisation en ces termes⁷ :

« (...) Après vérification de sa fiche de paie de 05/2017, nous avons constaté que le salaire garanti lui a été indemnisé à raison de 25,88% de son salaire brut. S'agissant d'une nouvelle incapacité et non d'une rechute, pourriez-vous m'expliquer pourquoi ce mode de calculs ?

De plus, le service chômage de la F.G.T.B. nous signale ne pas être en mesure d'indemniser le chômage économique du mois d'avril 2017 car la communication du 1^{er} jour effectif est manquante.

Pourriez-vous me faire parvenir la preuve d'une demande de dérogation à l'ONEM ou le paiement de ces journées en salaire ?

M.M me signale également que le paiement du jour férié du 5 juin ne lui aurait pas été indemnisé sur sa fiche de paie du mois concerné.

Pourriez-vous faire le nécessaire pour régulariser la situation svp ? (...) »

Le 5.7.2017, le syndicat a apporté les précisions suivantes⁸ :

« (...) Le document fourni est le C3.2-DRS que le service chômage avait bien réceptionné.

Dans mon email, il était question du Jour de chômage non-communicué.

Pour rappel, lorsqu'il y a du chômage économique, l'employeur est tenu de communiquer le 1^{er} jour de chômage à l'ONEM soit le Jour même ou au plus tard le lendemain et établir le formulaire C3.2-DRS à la fin du mois concerné.

(...)

M.M me disait également qu'il y aurait un problème avec le paiement de son férié du mois de juin. Pourriez-vous me fournir copie de sa fiche de paie ?

Je vous avais également demandé de plus amples précisions concernant le mode de paiement de son salaire garanti du mois de mai car j'ai constaté que celui-ci avait été payé à 25,88% alors qu'il s'agirait d'une nouvelle incapacité (...) »

Le contrat de travail a pris fin le 3.12.2017, suivant la DIMONA⁹.

Par un courriel du 12.3.2018, le syndicat a adressé une dernière demande de régularisation à la SPRL¹⁰ :

« (...) Sauf erreur, nous n'avons pas eu de suite à notre précédent email.

Pourriez-vous nous faire savoir ce qu'il en est svp ?

⁷ Pièce 6 – dossier M.M

⁸ Pièce 7 – dossier M.M

⁹ Pièce 9 – dossier M.M

¹⁰ Pièce 14 – dossier M.M

De même, il y a toujours divers manquements qui subsistent et pour lesquels j'avais déjà Interpellé madame Z. :

- *Chômage temporaire d'avril 2017 non-communicé à l'ONEM (11 jours)*
- *Le salaire garanti de 05/2017 a été régularisé suite à l'intervention du Contrôle des Lois Sociales mais vous avez indemnisé 5 Jours à 100% au lieu de 6 jours (régime de travail de M.M).*
- *Les frais de déplacement du mois d'août 2017 ont été payé en deux fois : une fois 46,80€ net et une autre fois 45,80€ brut que vous avez taxé alors que la CCT prévoit un remboursement intégral des frais de remboursement en transport en commun.*
- *Les rémunérations d'octobre, novembre et décembre 2017 n'ont pas été indemnisées.*
- *Vous avez notifié 24 semaines de préavis et avez licencié notre affilié après 23 semaines → 1 semaine manquante due en indemnité de rupture.*
- *Vous n'avez pas appliqué la suspension du délai de préavis (56 jours calendrier → 48 jours ouvrables dus en salaire).*

Au vu des délais déjà accordés précédemment et des nombreux échanges avec madame Z., voudriez-vous régulariser ces manquements sous 48 heures et nous en fournir la preuve, sans quoi, nous nous verrons dans l'obligation d'introduire une plainte auprès du Tribunal du Travail? (...) »

Par une requête du 23.11.2018, M.M a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du présent litige.

Par jugement du 22.7.2020, le tribunal a déclaré la demande recevable et en très grande partie fondée. Il a aussi déclaré la demande reconventionnelle de la SPRL recevable et très partiellement fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 17.12.2020, la SPRL a interjeté appel dudit jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

3.1.1. M.M demandait au tribunal de :

- condamner la SPRL à lui payer :
 - 537,46 € bruts à titre d'indemnité de rupture pour la dernière semaine ;
 - 4.299,06 € bruts à titre d'indemnité de rupture due en raison de la suspension du préavis ;
 - 955,38 € bruts à titre de chômage temporaire ;

- 147,90 € bruts à titre de solde de salaire garanti pour mai 2017 ;
- 21,02 € nets à titre de frais de déplacements pour août 2017 ;
- 2.328,66 € bruts à titre de rémunération du mois d'octobre 2017 ;
- 2.149,53 € bruts à titre de rémunération pour le mois de novembre 2017, outre 179,13 € bruts pour 2 jours fériés ;
- 179,13 € bruts à titre de rémunération pour le mois de décembre 2017 ;
- 8.854,18 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner la SPRL aux intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;
- dire non fondée la demande reconventionnelle de la SPRL ;
- condamner la SPRL aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.340 € ;
- dire le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

3.1.2. La SPRL demandait reconventionnellement au tribunal de :

- condamner M.M au paiement d'un montant de 10.000 € à titre d'indemnité pour atteinte à l'image ;
- condamner M.M aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de 1.320 €.

3.2. Le jugement du 22.7.2020 :

Le premier juge a statué comme suit :

- « Statuant contradictoirement,
- Déclare les demandes de M.M recevables et en très grande partie fondées dans la mesure indiquée ci-après :
- Condamne la SPRL à payer à M.M les montants suivants :
 - 537,46 € bruts à titre d'indemnité de rupture pour la dernière semaine,
 - 4.299,06€ bruts à titre d'indemnité de rupture due en raison de la suspension du préavis,
 - 955,38€ bruts à titre de chômage temporaire,
 - 147,90€ bruts à titre de solde de salaire garanti pour mai 2017,
 - 21,02€ nets à titre de frais de déplacements en août 2017,
 - 2.328,66 € bruts à titre de rémunération du mois d'octobre 2017,
 - 2.149,53 € bruts à titre de rémunération pour le mois de novembre 2017 et 2 jours fériés soit, 179,13 € bruts,
 - 179,13 € bruts à titre de rémunération pour le mois de décembre 2017,
 - 3.125,01 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;

- *Déclare la demande reconventionnelle de la SPRL recevable et très partiellement fondée dans la mesure ci-après,*
- *Condamne M.M à payer à la SPRL le montant de 1,00 € à titre d'indemnité pour atteinte à l'image,*
- *Déclare le présent jugement exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie,*
- *Condamne la SPRL aux dépens liquidés par M.M à 1.340 €, correspondant à l'indemnité de procédure de 1.320 € et au 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.*

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement *a quo* en ce qu'il déclare les demandes originaires de M.M recevables et fondées ;
- par conséquent, mettre à néant ledit jugement et :
 - o quant aux demandes principales :
 - ✓ déclarer les demandes originaires de M.M non fondées ;
 - ✓ déclarer la demande reconventionnelle de la SPRL recevable et fondée et condamner M.M au montant de 10.000 € à titre d'indemnité pour atteinte à l'image ;
 - o quant à l'appel incident, le déclarer si recevable, non fondé ;
 - o en tout état de cause, condamner M.M à supporter les dépens et frais des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de 2.640 € (soit 2 x 1.320 €).

4.2. M.M demande à la cour de :

- dire l'appel principal recevable, mais non fondé et, par conséquent, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SPRL au paiement des sommes suivantes :
 - o 537.46 € bruts à titre d'indemnité de rupture pour la dernière semaine ;
 - o 4.299,06 € bruts à titre d'indemnité de rupture due en raison de la suspension du préavis ;
 - o 955.38 € bruts à titre de chômage temporaire ;
 - o 147,90 € bruts à titre de solde de salaire garanti pour mai 2017 ;

- 21,02 € nets à titre de frais de déplacements en août 2017 ;
- 2.328,66 € bruts à titre de la rémunération du mois d'octobre 2017 ;
- 2.149,53 € bruts à titre de rémunération pour le mois de novembre 2017 et 2 jours fériés soit 179,13 € bruts ;
- 179,13 € bruts à titre de rémunération pour le mois de décembre 2017 ;
- dire l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence, de :
 - condamner la SPRL au paiement d'une somme de 8 854,18 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
 - réformer le jugement dont appel en ce qu'il le condamne au paiement 1 € à titre d'indemnité pour atteinte à l'image ;
- condamner la SPRL aux intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;
- condamner la SPRL aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- dire l'arrêt à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

5. Sur la recevabilité et la prescription

5.1. La recevabilité des appels

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié. Il est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

5.2. La prescription de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1. La SPRL invoque la prescription de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 15 de la loi du 3.7.1978, vu que le contrat a pris fin le 3.12.2017, que l'action a été introduite par une requête du 23.11.2018 qui ne contenait pas cette demande dans son dispositif et que cette demande n'a été formulée que dans les conclusions principales déposées par M.M le 9.12.2019.

5.2.2. Le tribunal a rejeté ce moyen pour les motifs suivants :

« (...) »

17. Sur cette question, il est opportun de rappeler les dispositions légales et les principes suivants :

- ✓ *En vertu de l'article 807 du Code judiciaire, "La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente".*
- ✓ *L'article 15 de la Loi du 3 juillet 1978 dispose que "Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat".*
- ✓ *L'effet interruptif de la prescription qui s'attache à la citation/requête introductive d'instance, tel qu'énoncé à l'article 2244 du Code civil, vaut pour toutes les demandes qu'elle contient mais également pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises. Dans un arrêt du 17 mars 2014, la cour du travail de Bruxelles précise à cet égard que "pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande (...). Pour identifier l'objet de la demande contenue dans une citation ou dans une requête, il n'y a pas lieu de se limiter au dispositif de celle-ci ; l'entièreté du texte de la citation ou de la requête importe".*

18. En l'espèce, la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est énoncée telle quelle en page 2 de la requête introductive d'instance du 23 novembre 2018 mais elle n'a pas été reprise dans le dispositif de cette requête.

Cette demande est donc incontestablement fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la requête et est à tout le moins comprise virtuellement dans celle-ci.

L'effet interruptif de la requête s'attache par conséquent aussi à cette demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui n'est pas prescrite, la fin du contrat de travail datant du 3 décembre 2017 et la requête ayant été déposée au greffe le 23 novembre 2018. »

5.2.3. Cette décision doit être approuvée.

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

« Cette disposition s'applique aux actions tendant à l'exécution d'obligations qui prennent leur source dans le contrat de travail »¹¹.

¹¹ Cass., 3^e ch., 5.5.2008, R.G. n°S.06.0034.F, juportal ; Cass., 3^e ch., 5.5.2008, R.G. n°S.06.0036.F, juportal

Aux termes de l'article 2244, §1^{er}, al.1^{er}, anc. CCiv., la prescription peut être interrompue civilement par une citation en justice, un commandement, une sommation de payer visée à l'article 1394/21, CJ, ou une saisie signifiées à celui qu'on veut empêcher de prescrire. L'article 2244, §1^{er}, al.2, anc. CCiv., précise que la citation en justice interrompt la prescription jusqu'au prononcé d'une décision définitive.

« La citation ou la requête en justice interrompt la prescription pour les demandes qu'elle contient et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises (article 2244 du Code civil et Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410). Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande (Cass., 8 mai 2006, JTT, p. 257). Pour identifier l'objet de la demande contenue dans une citation ou dans une requête, il n'y a pas lieu de se limiter au dispositif de celle-ci ; l'entière du texte de la citation ou de la requête importe (voy. par analogie pour ce qui concerne les jugements : Cass., 28 avril 1994, www.cass.be). C'est à l'objet de la demande formée en cours de procédure, et non à sa cause, qu'il faut avoir égard pour vérifier si elle était virtuellement comprise dans la demande initiale »¹².

Une demande insérée dans les motifs d'un écrit de conclusions est régulièrement soumise au juge, quoiqu'elle ne soit pas reproduite dans le dispositif de cet écrit¹³, ce qui implique de lire cet écrit dans son entièreté en ne se limitant pas au dispositif¹⁴. Ce qui est vrai des conclusions l'est également d'un acte introductif d'instance.

En la cause, la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable a été formulée par M.M en ces termes dans le corps de la requête introductive d'instance du 23.11.2018 :

« Qu'il convient par conséquent d'allouer 17 semaines de rémunération soit 37 x 14,0766 x 17 = 8.854,18 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. »

Cette demande a ainsi été régulièrement soumise au premier juge dans la requête introductive d'instance qui a valablement interrompu la prescription, quand bien même elle n'a pas été reprise dans le dispositif de l'acte.

Le moyen de prescription est partant rejeté.

¹² CT Bruxelles, 4^e ch., 25.5.2021, R.G. n°2018/AB/540, J.T.T., 2022, p.61; CT Bruxelles, 4^e ch., 12.5.2021, R.G. n°2018/AB/520, J.T.T., 2022, p.25

¹³ Cass., 1^{ère} ch., 4.2.2004, R.G. n°C.01.0372.N, juportal; Cass., 3^e ch., 30.9.1996, R.G. n°S.95.0055.F, juportal

¹⁴ V. en ce sens Cass., 2^e ch., 6.9.2022, R.G. n°P.22.0601.N, juportal

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité de préavis complémentaire

Le tribunal a condamné la SPRL à payer à M.M :

- la somme de 537,46 € bruts, à titre d'indemnité de rupture pour la 24^e semaine de préavis qui aurait dû être prestée au-delà de la date de fin du contrat du 3.12.2017 enregistrée en DIMONA ;
- la somme de 4.299,06 € bruts à titre d'indemnité de rupture due en raison de la non-prise en compte d'une période totale de suspension du préavis de 48 jours ouvrables.

M.M demande à la cour de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

La SPRL s'en réfère à justice.

La demande de M.M apparaît fondée et le jugement *a quo* sera donc confirmé sur ce point.

6.2. Quant à la rémunération due pour des jours de chômage économique

Le jugement *a quo* a fait droit à la demande de M.M de condamner la SPRL au paiement de 955,38€ bruts (soit 67,87 h x 14,0766 €) à titre de chômage temporaire non communiqué à l'O.N.Em. pour 11 jours au cours du mois d'avril 2017.

La SPRL n'apporte aucune explication ou justification dans ses conclusions, mais se borne à déclarer qu'elle « *procède aux vérifications d'usage quant à cette demande* ».

Conformément à l'article 51, §3^{quater}, de la loi du 3.7.1978, l'employeur « *est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise* ».

L'article 51, §7, al.3, de la loi du 3.7.1978, dispose par ailleurs que l'employeur « *qui ne respecte pas les dispositions du § 3^{quater} est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3^{quater}, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.* »

Aux termes de l'article 2 de l'arrêté royal du :

« L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées à l'article 51, § 7, alinéas 1er et 3 de la loi du 3 juillet 1978, est tenu de payer à l'ouvrier:

- pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective du contrat en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, la rémunération normale au sens de l'article 56 de la même loi;*
- dans la période de sept jours qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendu en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, la rémunération normale au sens de l'article 56 de la même loi;*
- dans la période qui suit, (...) »*

L'article 56 de la loi du 3.7.1978 énonce que la « *rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés* ».

Le jugement *a quo* a fait une correcte application de ces dispositions et doit être également confirmé sur ce point.

6.3. Quant au solde dû de salaire garanti pour le mois de mai 2017

Les parties s'accordent sur le fait qu'au mois de mai 2017, M.M est retombé en incapacité de travail du 2 au 13 mai. Cela aurait dû lui valoir 6 jours de salaire garanti à 100 % pour la première semaine (du 2 au 8.5.2017 inclus) et ensuite 5 jours à 85,88 % pour la seconde semaine (du 9 au 13.5.2017 inclus), ce sur quoi les parties s'accordent également¹⁵.

Tenant compte d'un salaire horaire de 14,0766 € et d'un nombre de 37 heures par semaine de 6 jours, la SPRL aurait donc dû assurer le paiement d'un salaire garanti total de 893,78 € bruts détaillé comme suit :

- 1^{ère} semaine (6 jours) : 37 h x 14,0766 € x 100 % = 520,83 €
- 2^e semaine (5 jours) : 30,85 h x 14,0766 € x 85,88 % = 372,95 €

M.M affirme que, après l'intervention de l'inspection sociale, il n'a obtenu le paiement que d'un montant brut de 807,19 € pour cette période.

La SPRL conteste le bien-fondé de cette demande en arguant que les bulletins de paie ont été correctement établis.

¹⁵ V. les conclusions respectives des parties

La cour observe que, en l'état, la SPRL ne produit aucune pièce qui attesterait du paiement effectif d'un montant correspondant à la somme brute de 893,78 €.

Le tribunal a condamné la SPRL au paiement d'un solde dû de 147,90 € bruts, comme réclamé par M.M.

Il ressort des débats tenus à l'audience du 16.1.2023 que le solde dû était en réalité de 86,59 € (soit 893,78 € dus – 807,19 € reçus) et non de 147,90 €.

Le jugement *a quo* doit être réformé dans cette seule mesure.

6.4. Quant aux frais de déplacement du mois d'août 2017

M.M soutient que, pour le mois d'août 2017, il aurait dû percevoir une indemnité nette de 92,60 € pour les frais de transport en commun, mais qu'il n'a effectivement reçu que 46,80 € et 27,78 €, ce qui laisserait un solde dû de 21,02 € nets.

Le tribunal a fait droit à cette demande.

La SPRL rétorque que cette demande est non fondée, vu qu'il ressort des décomptes salariaux établis par elle que le montant net dû de 92,60 € a bien été comptabilisé.

A nouveau, aucune pièce attestant du paiement effectif d'une telle somme n'est produite.

Il ressort cependant des débats tenus à l'audience du 16.1.2023 que le solde dû était en réalité de 18,02 € (soit 92,60 € dus – 46,80 € - 27,78 € reçus) et non de 21,02 €.

Le jugement *a quo* doit être réformé dans cette même mesure.

6.5. Quant à la rémunération des mois d'octobre 2017, novembre 2017 et décembre 2017

Le tribunal a condamné la SPRL au paiement des sommes de :

- 2.328,66 € bruts à titre de rémunération pour le mois d'octobre 2017 ;
- 2.149,53 € bruts à titre de rémunération pour le mois de novembre 2017, outre 179,13 € bruts pour 2 jours fériés ;
- 179,13 € bruts à titre de rémunération pour le mois de décembre 2017.

La SPRL conteste cette décision en faisant valoir qu'il ressort des décomptes salariaux¹⁶ que les montants réclamés par M.M ne sont en réalité pas dus, vu qu'ils correspondent à des jours absence justifiée non payés.

¹⁶ Pièce 6 -dossier SPRL

A l'examen des fiches de paie des mois concernés, la cour constate effectivement que toutes les heures pour lesquelles M.M réclame le paiement d'une rémunération sont enregistrées comme jours d'absence justifiée non payés.

M.M n'y apporte aucune contradiction.

Dans ces conditions, exception faite du droit au paiement de 179,13 € bruts pour deux jours fériés au mois de novembre 2017, M.M ne justifie pas du fondement de sa prétention.

L'appel sur ce point est en grande partie fondé.

6.6. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.6.1. Le cadre légal

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque¹⁷ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable¹⁸ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit¹⁹ :

¹⁷ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthémis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

¹⁸ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

¹⁹ *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable²⁰ ;
 - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

²⁰ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve²¹. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès²².

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve²³, un doute subsistait²⁴.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

²¹ En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

²² En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

²³ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

²⁴ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

6.6.2. Application

6.6.2.1. La lettre de rupture du 19.6.2017 indique clairement comme motif du licenciement la « *perte du chantier Marks & Spencer* ».

La SPRL confirme que si M.M a été licencié « *c'est uniquement suite à la perte du chantier "Marks & Spencer"* »²⁵.

M.M ne conteste par ce fait de la perte du chantier « Marks & Spencer », mais expose que le licenciement doit plutôt être replacé dans le contexte difficile des relations entre les parties et de l'intervention de son syndicat pour obtenir son dû²⁶.

6.6.2.2. Le premier juge a fait partiellement droit à la demande de M.M en condamnant la SPRL à lui payer la somme brute de 3.125,01 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 6 semaines de rémunération au lieu des 17 semaines réclamées. Sa décision repose sur les motifs suivants :

« (...) Le Tribunal constate toutefois que la [SPRL] ne dépose aucune pièce pour prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier M.M. S'il est vrai qu'il a été fait largement écho dans la presse de la fermeture des magasins de Marks & Spencer en Belgique et que M.M confirme avoir été affecté à ce chantier qui a fermé, aucun élément n'est produit permettant de démontrer la réalité de ce motif et son lien causal avec le licenciement de M.M. Or, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Le Tribunal rappelle que le fait que la [SPRL] ait communiqué le motif du licenciement ne la dispense pas d'assumer la charge de la preuve qui lui incombe selon la CCT n°109 et de se contenter d'une attitude passive. Dans ses dernières conclusions, la [SPRL] se contente en effet de contester les dires de M.M sur ce chef de demande en faisant également des affirmations unilatérales elles-mêmes contestées par ce dernier. Elle ne dépose en outre qu'une seule pièce ayant trait à cette demande, une copie de la page "job" de leur site web en 2019, qui n'a aucune pertinence en l'espèce.

24. Au surplus, le Tribunal constate que M.M a, quant à lui, déposé à l'appui de ses affirmations telles que synthétisées au point 13 ci-dessus, deux pièces : une offre d'emploi comme agent de gardiennage publiés par la [SPRL] sur le site www.emplois.be qui daterait du 17 juin 2017 ainsi qu'une liste de nouveaux

²⁵ Conclusions de synthèse SPRL, p.17

²⁶ Conclusions de synthèse M.M, p.6

collègues qui auraient été engagés en contrat à durée déterminée “avant ou après qu'[M.M] a reçu son préavis”.

S'agissant du contexte difficile des relations contractuelles mis en avant par M.M et l'intervention de son syndicat avant la notification de la fin de son contrat de travail moyennant préavis, le Tribunal constate effectivement qu'il y a eu un échange d'e-mails dès le début du mois de mai 2017 pour des retards de paiement de rémunération pour février, mars et avril 2017.

Aucune des parties ne déposent d'autres pièces permettant d'établir leurs affirmations respectives.

25. En l'absence de preuve suffisante apportée par la [SPRL] quant à la réalité du motif et surtout de son lien causal avec le licenciement de M.M, le Tribunal considère que le licenciement de ce dernier est effectivement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109.

M.M a donc droit à l'indemnité prévue par l'article 9 de la même CCT.

(...)

Le Tribunal estime pour sa part pouvoir fixer cette indemnité à 6 semaines compte tenu notamment de l'ancienneté de 3 ans de M.M au sein de la [SPRL], du contexte et des modalités de la fin du contrat de travail repris dans les faits au point IV du présent jugement et du fait que le motif invoqué par la [SPRL] (à savoir la fin du chantier Marks & Spencer) n'est pas étayé à suffisance.

Le Tribunal juge donc que cette demande de M.M est pleinement fondée dans son principe, mais à concurrence d'un montant limité à 3.125,01€ (37 x 14,0766€ par semaine x 6 semaines) en brut et en principal (...) »

6.6.2.3. La cour partage l'analyse du tribunal.

Pas plus qu'en première instance, la SPRL n'établit le lien causal entre la perte du chantier Marks & Spencer et la décision de licencier.

Le licenciement doit par conséquent être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

M.M est partant fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la CCT n°109.

Il forme toutefois appel incident du jugement *a quo* en ce que celui-ci fixe l'indemnité à 6 semaines en tenant compte d'une ancienneté de 3 ans, alors qu'en réalité son ancienneté est de 8 ans. Il invite par conséquent la cour à relever l'indemnité à son maximum de 17 semaines.

De son côté, à titre subsidiaire, la SPRL sollicite que l'indemnité soit limitée au minimum de 3 semaines de rémunération en soulignant que l'ancienneté n'était que de 3 ans, que le licenciement a été décidé uniquement suite à la perte du chantier « Marks & Spencer » et qu'elle n'a absolument pas eu l'intention de porter préjudice à M.M.

En principe, l'ancienneté a déjà été prise en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Quoi qu'il en soit, en l'espèce, la cour ne perçoit pas un degré plus grand de « manifestement déraisonnable » au niveau de la décision de licencier dans le fait que l'ancienneté de M.M serait de 8 ans.

Cela étant, dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue plus raisonnablement l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 8 semaines, montant correspondant à la somme brute de 4.166,67 € (14,0766 € x 37 heures x 8 semaines). Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SPRL se prévaut d'un motif autorisé dont la réalité n'est pas contestable, mais dont le lien causal avec la décision de licencier n'est pas établi ;
- le motif allégué est en soi neutre, en ce sens qu'il est externe à M.M et ne ternit pas son image ;
- la décision de licencier ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi de la SPRL ni par un quelconque dessein répréhensible.

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

6.7. Quant à la demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour atteinte à l'image

6.7.1. Le 17.10.2019, postérieurement à la fin du contrat de travail, la demande d'avis suivante a été postée sur le groupe public Facebook « Agents de gardiennage/sécurité de Belgique » comptant 1.568 membres²⁷ :

« Des avis sur H-Security ? STS ? Et Cerese security ? »

M.M y a répondu par le commentaire suivant²⁸ :

« H sécurité évite le plus possible ! »

Le fait n'est pas contesté.

²⁷ Pièce 2 – dossier SPRL

²⁸ Pièce 1 – dossier SPRL

Par voie de demande reconventionnelle, la SPRL a dès lors réclamé au tribunal la condamnation de M.M au paiement d'une somme de 10.000 € pour atteinte à l'image.

6.7.2. Le jugement *a quo* fait très partiellement droit à cette demande en condamnant M.M à payer à la SPRL le montant de 1,00 € à titre d'indemnité pour atteinte à l'image. Cette décision repose sur les motifs suivants :

« (...)

28. En vertu de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 (ci-après « C.E.D.H. ») et de l'article 19 de la Constitution, toute personne a la liberté de s'exprimer. Un droit de critique existe également eu égard à cette liberté d'expression. Toutefois, cette liberté n'est pas absolue.

Le paragraphe 2 de l'article 10 de la C.E.D.H. dispose ainsi que "L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire".

29. Dans le cadre d'une relation de travail, il faut ainsi mettre en équilibre cette liberté et les obligations du travailleur vis-à-vis de son employeur, tels que le devoir de loyauté ou l'obligation de confidentialité, reprises notamment dans la Loi du 3 juillet 1978

(...)

30. La fin du contrat de travail ne lève pas toutes les limites posées à la liberté d'expression. Dans ce contexte, la doctrine considère les limites de la liberté d'expression sont outrepassées par un ancien travailleur dans la mesure où il a utilisé cette liberté dans le but de nuire à son ancien employeur.

(...)

32. (...) Ce commentaire "H sécurité évite le plus possible !" manifeste expressément une critique négative de M.M vis-à-vis de son ancien employeur dans un contexte particulier, ayant été faite deux ans après son licenciement dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Le Tribunal est d'avis que si M.M a, certes, une liberté d'expression, celle-ci n'est pas absolue. En l'espèce, M.M a manifestement porté atteinte à l'image de la SPRL compte tenu qu'il a :

- fait une critique négative,*
- par écrit,*
- dans un groupe public de Facebook comptant 1.568 membres,*
- ayant pour objet "Agents de gardiennage et Sécurité de Belgique" et pouvant être consulté tant par les (futurs) travailleurs que par les (futurs) clients de la SPRL et ainsi nuire à son image.*

33. La SPRL demande à cet égard un dédommagement de 10.000€, sans aucune justification quant à la hauteur de cette évaluation.

Le Tribunal tient à cet égard à souligner qu'aucune information confidentielle n'a été dévoilée.

Si la demande est ainsi justifiée dans son principe, le Tribunal considère que le montant évalué ex aequo et bono est tout à fait disproportionné. Le Tribunal réduit dès lors le montant à 1€.

(...) »

6.7.3. Le droit à la liberté d'expression est un droit fondamental garanti tant par l'article 19, Const, que par l'article 10, CEDH, que par l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10.12.1948 et encore par l'article 19 du Pacte international du 19.12.1966 relatif aux droits civils et politiques.

Ces dispositions ne garantissent pas une liberté d'expression sans aucune restriction²⁹. C'est ainsi que l'article 10.2, CEDH, dispose que³⁰ :

« L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire. »

La liberté d'expression a un effet direct horizontal, en ce sens qu'elle doit également être respectée dans les relations relevant du droit privé et, notamment, dans les relations des

²⁹ V. notamment : CEDH, 29.5.2000, affaire Fuentes Bobo c. Espagne, n°39293/98, § 45, hudoc.echr.coe.int

³⁰ C'est la cour qui souligne

parties au contrat de travail³¹. Le licenciement du travailleur décidé en réaction à l'usage par le travailleur de cette liberté pourrait ainsi être perçu comme une ingérence dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression protégé par l'article 10, §1^{er}, CEDH³². Une autre forme d'ingérence dans l'exercice de la liberté d'expression pourrait résider dans une condamnation à des dommages et intérêts³³.

En la cause, la SPRL soutient que M.M a commis une faute en publiant le commentaire litigieux sur le groupe public Facebook « Agents de gardiennage/sécurité de Belgique » et qu'il a ainsi nui de manière gratuite et infondée, en représailles à son licenciement, à l'image et à l'honorabilité de l'entreprise³⁴.

Ce faisant, elle met en cause la responsabilité quasi-délictuelle de M.M qui trouve son fondement dans l'article 1382, anc. CCiv., aux termes duquel tout « *fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer* », et dans l'article 1383, anc. CCiv., qui rend chacun « *responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence* ».

Sur cette base, il lui incombe d'apporter la preuve des éléments suivants :

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

La SPRL n'établit pas que la publication du commentaire litigieux serait fautive dans ce contexte précis où M.M n'était plus dans les liens d'un contrat de travail avec elle et où son droit à la liberté d'expression n'était plus limité par une quelconque obligation contractuelle.

Elle ne démontre pas non plus que M.M aurait fait un usage abusif de son droit à la liberté d'expression.

Au contraire, la cour juge à cet égard que le commentaire est certes négatif pour la SPRL, mais qu'il reste néanmoins vague, modéré, dépourvu du moindre caractère calomnieux ou diffamatoire voire simplement offensant et qu'il s'enracine au demeurant dans une expérience objectivée par la reconnaissance du caractère manifestement déraisonnable du licenciement intervenu deux ans auparavant. En somme, M.M n'a pas dépassé les bornes du droit de critique qui participe à sa liberté d'expression.

³¹ V. en ce sens : Steve GILSON et France LAMBINET, « Regards sur les droits fondamentaux du travailleur », in Les droits de l'homme. Une réalité quotidienne, Limal, Anthemis, 2014, p.103, et la doctrine citée ; v. aussi CEDH, 21.7.2011, affaire Heinisch c. Allemagne, n°28274/08, § 44, hudoc.echr.coe.int

³² CEDH, 8.12.2009, affaire Aguilera Jiménez et autres c. Espagne, n°s 28389/06 et autres, § 25, hudoc.echr.coe.int

³³ CEDH, 22.12.2005, affaire Paturel c. France, n°54968/00, § 24, hudoc.echr.coe.int

³⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, pp.18-19

La demande reconventionnelle de la SPRL est partant rejetée et le jugement *a quo* doit être mis à néant en ce qu'il condamne M.M au paiement d'un montant de 1 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'image.

L'appel incident sur ce point est fondé.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, met à néant le jugement *a quo* en ce qu'il porte condamnation de l'appelante au principal au paiement des sommes suivantes :

- 147,90 € bruts à titre de solde de salaire garanti pour mai 2017 ;
- 21,02 € nets à titre de frais de déplacements en août 2017 ;
- 2.328,66 € bruts à titre de rémunération du mois d'octobre 2017 ;
- 2.149,53 € bruts à titre de rémunération pour le mois de novembre 2017 ;
- 179,13 € bruts à titre de rémunération pour le mois de décembre 2017 ;

Statuant à nouveau sur ces chefs de demande, condamne l'appelante au principal à payer à Monsieur A. M. les sommes de :

- 86,59 € bruts à titre de solde de salaire garanti pour mai 2017 ;
- 18,02 € nets à titre de frais de déplacements en août 2017 ;

Déboute Monsieur A. M. des trois autres chefs de demande afférents à la rémunération des mois d'octobre, novembre (sauf pour les jours fériés) et décembre 2017 ;

Déclare l'appel incident recevable et en grande partie fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

- met à néant le jugement *a quo* en ce qu'il condamne Monsieur A. M. au paiement d'un montant de 1 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'image ;
- réforme le jugement *a quo* en ce qu'il porte condamnation de l'appelante au principal au paiement de 3.125,01 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

