



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
Date du prononcé <b>28 février 2023</b>
Numéro du rôle <b>2019/AB/778</b>
Décision dont appel <b>18/1357/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**Monsieur V. V.**

**Appelant,**  
représenté Maître

contre

**La S.C.R.L. LE FOYER SCHAEERBEEKOIS**, BCE 0401.962.555, dont le siège est établi à 1030  
Bruxelles, Rue de la Consolation, 70 ;

**Intimée,**  
représentée par Maître

★

★ ★

### **I. Les faits**

1.

Monsieur V. V. est entré au service de la SCRL Le Foyer Schaerbeekois ( ci-après dénommée Foyer Schaerbeekois ) le 7 mai 2009, moyennant un contrat de travail d'employé, en qualité de comptable. À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2011, il devient responsable du service de comptabilité.

2.

En date du 16 décembre 2015, le Foyer Schaerbeekois adresse un avertissement à Monsieur V. V. en raison d'arrivées tardives et retard dans son travail.

Le rapport d'évaluation des prestations de l'année 2015 mentionne que Monsieur V. V. ne prend pas en compte les objectifs rappelés depuis plusieurs années.

3.

En septembre 2016, le Foyer Schaerbeekois interpelle Monsieur V. V. sur différents aspects liés à l'organisation du service comptable et sur l'état d'avancement des dossiers.

4.

En date du 11 octobre 2016, le Foyer Schaerbeekois reproche à Monsieur V. V. de décider unilatéralement de travailler à domicile, alors que cela nécessite un accord préalable de la hiérarchie.

5.

Par courrier du 28 octobre 2016, le Foyer Schaerbeekois constate que Monsieur V. V. ne remplit toujours pas suffisamment son rôle de responsable de service et l'invite à s'améliorer substantiellement dans différents domaines.

6.

Le 6 décembre 2016, Monsieur V. V. prend congé, sans autorisation préalable de sa hiérarchie. Il se rend en Bretagne pour raisons familiales, avec Madame A., sa compagne et par ailleurs membre du personnel du Foyer Schaerbeekois. Cette dernière avait obtenu un congé jusqu'au 9 décembre 2016.

Monsieur V. V. n'a pas averti de son absence alors que des auditeurs étaient présents durant cette semaine et qu'il était, en tant que responsable du service comptable, leur interlocuteur privilégié.

Son supérieur hiérarchique, Monsieur C., l'a interpellé à ce propos par un SMS envoyé le 6 décembre 2016 à 10h19:

*«V., je ne me souviens pas que tu m'aies demandé un quelconque congé cette semaine. Semaine de visite des auditeurs. Tu peux m'expliquer ? H. ».*

Monsieur V. V. a répondu 36 heures plus tard, le 7 décembre 2016 à 22h54:

*«Bonsoir, je suis un peu interloqué de ton message alors que tu es parfaitement au courant de la situation. Mais ceci dit je te remercie car tu viens bien gentiment de changer ma vie je te souhaite le meilleur. Bien à toi ».*

Monsieur V. V. a adressé également un SMS au directeur-gérant, Monsieur Ve., deux minutes plus tard (22h56) de la part de Mme A., libellé comme suit :

*«Je peux savoir quand le FSH va arrêter de me harceler. Je suis occupée d'enterrer ma mère en Bretagne. Faut-il rappeler que je suis en couple avec V. depuis Gans. Le FSH m'a fait démissionner de mon poste de directrice. Je crois que le moment est très mal choisi pour faire un accroche-pied à V.».*

7.

En date du 12 décembre 2016, Monsieur V. V. devait reprendre le travail à son retour de congé. Il a toutefois produit un certificat médical jusqu'au 23 décembre 2016. Madame A. s'absente également pour incapacité de travail.

8.

Par courrier du 14 décembre 2016, le Foyer Schaerbeekois adresse à Monsieur V. V. un avertissement lié à son absence non demandée et lui fait part de son incompréhension concernant le SMS précité.

9.

Le 20 décembre 2016, une note est établie à l'attention du comité de gestion du Foyer Schaerbeekois, relatant les difficultés de collaboration avec Madame A. et Monsieur V. V. Elle mentionne, entre autres, que Monsieur V. V. a déjà indiqué à deux reprises qu'il ne souhaitait plus assurer la responsabilité du service comptable.

Le comité de gestion accepte alors l'engagement d'un intérimaire pour renforcer le service de comptabilité. En outre, il donne mandat à la direction pour que toutes les mesures soient prises afin d'assurer le travail dans les deux services de Madame A. et Monsieur V. V.

10.

En date du 17 janvier 2017, le comité de gestion décide de faire appel à des ressources intérimaires dans l'immédiat et de procéder au recrutement d'un nouveau chef comptable.

11.

Monsieur V. V. demeure absent toute l'année 2017.

12.

Entre-temps, en date du 9 mars 2017, Madame A. est licenciée moyennant préavis de 28 mois et 13 semaines, lequel sera suspendu en raison d'une absence pour incapacité de près de trois mois. Madame A. ne reprendra le travail que ponctuellement au cours de l'année 2017 (deux périodes d'une quinzaine de jours, une semaine en juin et une journée avant ses congés annuels). Elle fera intervenir son conseil à différentes reprises pour dénoncer ses conditions de travail et contester des avertissements.

13.

En date du 1<sup>er</sup> décembre 2017, un huissier de justice mandaté par le Foyer Schaerbeekois se rend au marché de Noël de Burdinne à 17h20 et y constate la présence de Madame A. et de Monsieur V. V.:

*«Je constate la présence d'un stand dénommé «le Ballet des Saveurs ». Un homme se tient sur le devant du stand et une femme est présente derrière la table sur laquelle divers produits sont disposés et proposés à la vente.*

*Sur base des photographies publiées sur le compte Facebook « Le Ballet des Saveurs », je constate visuellement que ces deux personnes correspondent au signalement de Madame A. et de Monsieur V. V.*

*Madame A. me déclare être la seule à vendre les produits et précise que Monsieur V. V. est uniquement présent pour l'accompagner ;*

*De manière spontanée, Madame A. me déclare exercer sous statut d'indépendant à titre complémentaire. Elle me présente une carte de commerçant ambulant (...) Délivrée le: 03/07/2017 (...) ».*

14.

Par courrier recommandé du 4 décembre 2017, le Foyer Schaerbeekois met fin au contrat de travail de Monsieur V. V. pour motif grave.

Ce courrier est libellé comme suit :

*«Monsieur V. V.,*

*Par la présente, nous mettons fin au contrat de travail qui nous lie pour les motifs graves qui suivent.*

1.

*Le 7 janvier 2009, vous avez été engagé au Foyer Schaerbeekois en qualité de « Employé comptable ». Vous êtes le Responsable du service comptabilité depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011.*

2.

*Depuis le 12 décembre 2016, vous êtes en incapacité de travail. Étant couvert par un certificat médical, vous n'êtes donc pas en état de travailler.*

*Or, en consultant le site Facebook, nous avons été extrêmement surpris d'apprendre que, sous la dénomination « LE BALLET DES SAVEURS », vous exercez avec votre épouse Madame A., une activité commerciale depuis le mois de juillet 2017. Elle consiste en la vente et/ou la fabrication, entre autres, de confitures sans sucre, de massepain.*

*Vous êtes ainsi présent sur les marchés hebdomadaires de BRAIVES, HANNUT, WAREMME et EGHEZEE, respectivement les lundis, mercredis, vendredis et dimanches ainsi que sur les marchés extraordinaires dont le marché de Noël de BURDINNE.*

*Nous avons aussi appris de votre site « LE BALLET DES SAVEURS » que vous êtes en étroite relation commerciale avec le magasin PROXY DELHAIZE de BRAIVES. Voulant être certain de votre activité commerciale avec ce magasin, nous nous y sommes rendus ce 1<sup>er</sup> décembre 2017. Nous avons constaté que vos confitures y étaient en vente. Et nous avons acheté quatre de celles-ci.*

3.

*Nous avons relevé sur votre site, les mentions publicitaires annonçant vos activités suivantes: -1)« L'aventure commence.*

*Voilà après des mois de réflexion nous avons franchi le pas. Le 17 juillet restera gravé à jamais dans nos mémoires». Figure à cette date, huit photos de votre stand et de Mme A.*

*-2)le 17 aout 2017, « le marché d'EGHEZEE a lieu le dimanche de 8h à 13h rue de la gare » avec quelques huit photos où vous posez avec Mme A. ou avec des clients;*

*-3)le 17 septembre 2017, vous mentionniez, «voilà, après une période de test, nous le mettons en production. Le massepain sera présent sur notre stand dès ce soir au marché de WAREMME... ».*

*-4)le 19 octobre, vous mentionniez, « pour le weekend du Village des saveurs au marché de HANNUT, nous avons relooké notre stand...».*

*5)le 10 novembre, vous signaliez que « vous seriez présents, ce we, à la foire aux vins à AMAY.. » soit le 11 novembre 2017;*

-6) le 1<sup>er</sup> décembre 2017, vous annoncez que « Nous serons de la partie pour vous faire découvrir nos nouvelles saveurs. A bientôt. ». Il s'agit du marché de Noël de BURDINNE organisé à la Ferme de la Grosse Tour.

Nous avons ainsi pu constater que votre activité commerciale a officiellement pris cours le 17 juillet 2017.

4.

Ce vendredi 1<sup>er</sup> décembre 2017, un huissier de Justice a constaté que vous étiez présent avec Madame A. sur le marché de Noël de BURDINNE. Nous avons donc la certitude que vous exercez une activité rémunérée pendant une période d'incapacité de travail où vous avez perçu des indemnités de l'assurance maladie.

Il ressort de ces différentes constatations que, à notre insu, vous exercez de manière intense et continue une activité commerciale depuis le mois de juillet 2017 soit pendant une période couverte par une incapacité de travail.

A aucun moment, vous n'avez sollicité l'autorisation d'exercer une activité commerciale alors que vous êtes à notre service. Vous l'exercez donc à notre insu et au mépris des intérêts de notre entreprise. Il s'agit d'une faute constitutive d'un manque de loyauté évident. Elle est d'autant plus grave que vous l'exercez alors que vous êtes couvert par un certificat médical.

5.

A ces fautes s'ajoutent vos nombreuses arrivées tardives non justifiées, des retards dans les travaux à fournir pour votre service, des prises de congé sans autorisation ayant donné lieu à un sérieux avertissement par le Directeur Gérant, M. VE., le 16 décembre 2015.

Le 11 octobre 2016, vous avez unilatéralement décidé de « rester à domicile pour terminer le calcul du loyer... ». Ce dont vous avez informé votre directeur, M. C. par un mail adressé à 8 h 44 tout en signalant également que « en ce qui concerne A., elle a un certificat pour la semaine. Je t'envoie le certi ce matin ». Ce fait a amené M. C. à devoir vous signaler que « la décision de travailler à domicile ne revient pas aux employés eux-mêmes. Il doit être accordé par le responsable et à l'avance. Tu adoptes là un comportement que je n'accepte pas. Nous en reparlerons ».

Le 28 octobre 2016, M. VE. a, ensuite, dû vous notifier un sérieux avertissement écrit quant aux faits que vous ne donniez pas suite aux observations qui vous avaient été communiquées lors de votre évaluation de 2015. Ainsi, que vous ne supervisez pas suffisamment les dossiers gérés par votre service, que vous ne réagissiez pas à des propos déplacés de vos collaborateurs, que vous ne preniez aucune initiative pour faire des propositions concrètes concernant la surcharge de votre service, que vous n'effectuiez aucune analyse des données comptables sur des points importants (cohérence des données, évolution des dépenses), enfin que vous ne sembliez pas vouloir améliorer l'organisation et le travail de votre service en général.

Le 6 décembre 2016, vous vous êtes absenté pour 4 jours de congé (décès de la maman de votre épouse Mme. A.), sans en avoir fait la demande (ni par écrit, ni oralement) auprès de M. C. et sans préparer cette absence avec ce dernier sachant que les auditeurs étaient présents au Foyer Schaerbeekois toute la semaine et que vous étiez le seul interlocuteur privilégié.

*Suite aux demandes d'explication émanant de votre directeur, vous ne lui avez répondu que 36 heures plus tard, avec ces mots des plus étonnants « Bonsoir, je suis un peu interloqué de ton message alors que tu es parfaitement au courant de la situation Mais ceci dit je te remercie car tu viens bien gentiment de changer ma vie je te souhaite le meilleur. Bien à toi ». A la suite de cet échange, vous avez remis votre premier certificat médical (à compter du 12 décembre 2016), sans jamais plus avoir donné aucune nouvelle ni avoir répondu au courrier officiel de Monsieur VE. du 14 décembre 2016 dans lequel il vous signalait pourtant son « extrême inquiétude » quant à votre absence des 6 au 9 décembre 2016.*

*Ce comportement récurrent est la démonstration de votre manque total de conscience professionnelle, de votre irrespect pour la hiérarchie et son autorité. Il a ruiné toute confiance en vos services.*

6.

*Votre contrat de travail est donc rompu pour motifs graves ce jour. Vous ne devez donc plus vous représenter au travail. »*

15.

Par courrier du 21 décembre 2017, le conseil de Monsieur V. V. conteste son licenciement et réclame différents montants.

16.

Par courrier du 2 février 2018, le Foyer Schaerbeekois conteste les demandes de Monsieur V. V.

17.

Puisque les démarches amiables sont demeurées vaines, Monsieur V. V. a introduit la présente procédure le 27 février 2018 devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

## **II. Le jugement du tribunal du travail**

1.

Monsieur V. V. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner le Foyer Schaerbeekois au paiement des sommes suivantes :

- 38.957,92 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 3.628,39 euros brut à titre de prime de fin d'année 2017
- 1,00 euro provisionnel à titre de réparation des discriminations
- 1,00 euro provisionnel à titre de réparation des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier
- les intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2017.

Monsieur V. V. demande de condamner le Foyer Schaerbeekois à lui délivrer les documents sociaux, sous peine d'astreinte de 50,00 euros par jour, par document manquant.

Enfin, Monsieur V. V. demande de:

- condamner le Foyer Schaerbeekois aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000 euros ;
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

2.

Par un jugement du 28 juin 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de M. V. V. recevable mais non fondée,*

*L'en déboute intégralement,*

*Condamne M. V. V. aux dépens de l'instance, non liquidés dans le chef du Foyer Schaerbeekois, et à la somme de 20 euros à titre de contribution au fonds pour l'aide juridique de deuxième ligne.».*

### **III. La procédure devant la cour du travail**

Monsieur V. V. a interjeté appel le 15 octobre 2019 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 28 juin 2019.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 décembre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Le Foyer Schaerbeekois a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur V. V. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

#### **IV. l'appel.**

Monsieur V. V. demande de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 28 juin 2019 en ce qu'il l'a débouté de toutes ses demandes.

Monsieur V. V. demande de condamner le Foyer Schaerbeekois au paiement des montants suivants :

- ✓ 38.957,92 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légal à partir du 21 décembre 2017 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables
- ✓ 3.628,39 € bruts, à titre de prime de fin d'année 2017, sous réserve des retenues sociales et fiscales éventuellement applicables, à majorer des intérêts aux taux légal
- ✓ 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2017, à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire
- ✓ 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2017, à titre de réparation des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Monsieur V. V. demande de condamner le Foyer Schaerbeekois à lui délivrer les documents sociaux, sous peine d'astreinte de 50,00 € par jour, par document manquant.

Il demande également de condamner le Foyer Schaerbeekois aux dépens des 2 instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidée un montant de 3.000 € en première instance et 3.000 € en degré d'appel.

A titre subsidiaire il demande de limiter aux montants minimums les indemnités de procédure auxquelles il serait condamné, et ceci pour les 2 instances.

#### **V. Examen de la contestation.**

##### **1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité de rupture.**

**Le Foyer Schaerbeekois ne doit pas payer d'indemnité compensatoire de préavis à Monsieur V. V.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### **A. Principes.**

### La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

- l'existence d'une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav, Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

### Le délai pour licenciement pour motif grave.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Cette connaissance doit être certaine (Cass., 22 janvier 1990, J. T. T. 1990, P. 89).

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

#### La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

*« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».*

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

#### B. Application des principes en l'espèce.

##### Le délai du licenciement pour motif grave.

1.

Les personnes compétentes pour mettre fin au contrat de travail de Monsieur V. V. au sein du Foyer Schaerbeekois, dont les parties s'accordent qu'il s'agit de Monsieur S. et Monsieur Ve., ont eu la certitude que Monsieur V. V. exerçait une activité rémunérée pendant une période d'incapacité de travail, à partir de la réception du constat du huissier de justice le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

C'est à tort que Monsieur V. V. soutient que les personnes compétentes pour mettre fin à son contrat de travail auraient eu une connaissance suffisante de son activité avant le 1<sup>er</sup> décembre 2017, par la consultation de la page Facebook « Le Ballet des Saveurs ».

Comme l'a relevé à juste titre le premier juge, la simple consultation de la page Facebook «Le Ballet des Saveurs», à supposer même qu'elle ait été faite avant le 1<sup>er</sup> décembre 2017, ne suffisait pas à apporter aux personnes compétentes pour mettre fin au contrat de travail de Monsieur V. V. une connaissance certaine des faits, sans mesures d'instruction

complémentaire, tel que par exemple une audition ou, comment l'espèce, un constat du huissier de justice. Il ressort du constat du huissier de justice du 1<sup>er</sup> décembre 2017, que celui-ci a fait une recherche sur Google et a vérifié la réalité de la publicité effectuée par Madame A. sur ledit site. Il a procédé à des captures d'écran et il s'est ensuite rendu sur le marché de Burdinne. Il a constaté que Madame A. et Monsieur V. V. y étaient présents sur le stand du « Le Ballet des Saveurs ».

Ensuite, le constat du huissier de justice, daté du 1<sup>er</sup> décembre 2017, a été transmis à Monsieur S. et Monsieur Ve., les personnes compétentes pour mettre fin au contrat de travail de Monsieur V. V. au sein du Foyer Schaerbeekois.

Le délai de 3 jours prend donc cours le samedi 2 décembre 2017 pour expirer le mardi 5 décembre 2017.

Par courrier recommandé du 4 décembre 2017, le Foyer Schaerbeekois a mis fin au contrat de travail de Monsieur V. V. pour motif grave.

Les 2 délais prescrits par l'article 35 précité ont été respectés .

#### Le fondement du licenciement pour motif grave.

2.

En résumé, Monsieur V. V. a été licencié pour motif grave pour:

- avoir exercé, durant une période d'incapacité de travail, une activité commerciale depuis le mois de juillet 2017, consistant en la fabrication de confitures sans sucre sous la dénomination « Ballet des Saveurs», la vente de ces produits sur les marchés de Braives, Hannut, et Waremme les lundis, mercredis et vendredis et sur les marchés extraordinaires dont le marché de Noël de Burdinne ainsi que la commercialisation des produits par le biais du magasin Proxy Delhaise de Braives
- être arrivé de nombreuses fois tardivement au travail sans justification
- avoir du retard dans les travaux à fournir
- avoir pris des congés sans autorisation
- avoir décidé unilatéralement de travailler à domicile.

3.

Il ressort des pièces du dossier que Monsieur V. V. a bel et bien exercé, dans une période d'incapacité de travail, une activité commerciale depuis le mois de juillet 2017, consistant en la vente et/ou la fabrication de confiture sous la dénomination « Le Ballet des Saveurs », la vente de ces produits sur les marchés de Braives, Hannut, et Waremme les lundis, mercredis et vendredis et sur les marchés extraordinaires dont le marché de Noël de Burdinne ainsi que la commercialisation des produits par le biais du magasin Proxy Delhaise de Braives. Le Foyer Schaerbeekois prouve également que cette activité n'était pas une activité accessoire mais qu'il s'agissait d'une activité professionnelle importante.

C'est à tort que Monsieur V. V. soutient que l'activité artisanale de fabrication et vente de confitures sur les marchés était exercée uniquement par son épouse, Madame A. et qu'il ne faisait que l'accompagner occasionnellement.

En effet, les captures d'écran provenant de la page Facebook « Le Ballet des Saveurs », démontrent clairement l'exercice de l'activité commerciale décrite ci-dessus depuis 17 juillet 2017, tant par Madame A. que par Monsieur V. V. La page Facebook du 17 août 2017 stipule : « Voilà, après des mois de réflexion nous avons franchi le pas. Le 17 juillet 2017 restera gravé à jamais dans nos mémoires. » Ce texte est accompagné de différentes photos, illustrant la présence sur le stand « Le Ballet des Saveurs », tant de Madame A. que de Monsieur V. V.

En outre, l'huissier de justice, mandaté par le Foyer Schaerbeekois, a constaté, le 1<sup>er</sup> décembre 2007, la présence de Monsieur V. V. au marché de Noël de Burdinne, devant le stand « Le Ballet des Saveurs ».

Monsieur V. V. et Madame A. annoncent sur leur site « Le Ballet des Saveurs » leur présence sur les marchés hebdomadaires de Braives, Hannut, Waremme et Eghezee, respectivement les lundis, mercredis, vendredis et dimanches ainsi que sur les marchés extraordinaires dont le marché de Noël de Burdinne.

L'activité en question présentait donc un caractère important. Elle n'était pas limitée à quelques marchés du weekend, mais s'exerçait sur des marchés hebdomadaires ayant lieu en semaine, y compris pendant les heures habituelles de travail. Il ne s'agissait pas que d'un loisir mais d'une réelle activité professionnelle.

Monsieur V. V. a participé à la mise en place et à l'exercice d'une activité professionnelle, pendant son absence pour incapacité, à l'insu de l'employeur, et de concert avec sa compagne, également absente pour incapacité de travail, alors que l'article 45 du règlement de travail dispose que « *il est défendu au travailleur d'exécuter un autre travail que celui qui lui a été confié* ».

En exerçant l'activité en question, même si celle-ci n'est pas concurrente à celle de son employeur, Monsieur V. V. viole une clause contractuelle entre parties.

En outre, se consacrant, à l'insu de son employeur, à des affaires commerciales continues tout en étant en incapacité de travail, il a trompé la légitime confiance de l'employeur.

La cour conclut que, en l'occurrence, l'activité de Monsieur V. V. dans le cadre du commerce « Le Ballet des Saveurs » constitue en elle-même une faute grave dans son chef. La cour n'examine dès lors pas le bien-fondé des autres griefs.

Puisque le foyer a régulièrement licencié Monsieur V. V. pour motif grave, le Foyer Schaerbeekois n'est pas tenu de lui payer une indemnité de rupture.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

## **2. Prime de fin d'année.**

**Le Foyer Schaerbeekois ne doit pas payer de prime de fin d'année à Monsieur V. V..**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur V. V. a été régulièrement licencié pour motif grave. Il ne démontre pas qu'il a droit à une prime de fin d'année.

2.

La demande de paiement de prime de fin d'année est dès lors non fondée.

L'appel est non fondé.

## **3. Indemnité de protection suite à une discrimination.**

**Le Foyer Schaerbeekois ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur V. V. suite à une discrimination.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### **a. Les principes relatifs à la discrimination.**

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 5, § 2, 3°).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application – notamment en matière de licenciement –, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14), dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur. (article 4).

En vertu de l'article 28 de la loi, lorsque une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de

présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur, en l'occurrence l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18, réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle. Elle a le choix entre une indemnisation sous forme d'un montant forfaitaire ou une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce préjudice.

b. Application dans le cas d'espèce.

Monsieur V. V., qui soutient être victime d'une discrimination, ne démontre pas des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

En tout état de cause, le Foyer Schaerbeekois prouve qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Comme le relève le comité de gestion :

*« En attendant leur retour [de M. V. V. et Mme A.], des mesures immédiates doivent être prises pour assurer la continuité du travail dans les 2 services. Comptabilité : engagement d'un comptable intérimaire compétent et expérimenté (...). Le Comité de gestion marque son accord sur l'engagement d'un intérimaire comptable en renfort et souligne l'importance de la formation au sein du département en vue d'obtenir une situation où le service comprend des doublons interchangeables. Le Comité de gestion donne mandat à la direction pour que toutes les mesures soient prises afin d'assurer le travail dans ces 2 services ».*

Ce qui a été confirmé dans la note au Comité de gestion du 17 janvier 2017, après que Monsieur V. V. ait envoyé un certificat médical de prolongation d'incapacité de travail jusqu'au 10 février 2017 :

*« Évolution de la situation à la comptabilité. Pour rappel, suite aux difficultés liées au chef de service et à son absence, plusieurs dispositions immédiates avaient déjà été prises en décembre dernier : Engagement d'un comptable intérimaire (...) ».*

Le Foyer Schaerbeekois n'avait dès lors pas l'intention de licencier Monsieur V. V. en raison de son incapacité de travail, puisque Le Foyer Schaerbeekois avait décidé de pourvoir à son

remplacement temporaire par l'engagement d'un chef de service et d'un comptable intérimaire.

Comme exposé ci-dessus, il ressort clairement des pièces du dossier que le congé de Monsieur V. V. était fondé sur sa propre faute grave.

Monsieur V. V. n'a dès lors pas droit à une indemnité de protection suite à une discrimination.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

#### **4. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

**Le Foyer Schaerbeekois ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à Monsieur V. V.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

1.

##### Les principes

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable 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* ».

L'article 9 de la convention précitée dispose :

*« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

##### Application

1.

Puisque, comme exposé ci-dessus en ce qui concerne l'indemnité de rupture, Le Foyer Schaerbeekois a valablement licencié Monsieur V. V. pour un motif grave, la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est, en application de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, non fondée.

L'appel est non fondé.

#### **5. Documents sociaux.**

#### **Le Foyer Schaerbeekois ne doit pas délivrer de documents sociaux à Monsieur V. V.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 137, paragraphe un, premier de l'Arrêté Royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage fait l'obligation à l'employeur de délivrer un certificat de chômage, dénommée « formulaire C4 ». Ce document est nécessaire aux travailleurs pour leur permettre d'obtenir des allocations de chômage.

Les mentions précises doivent être indiquées par l'employeur sur ce document, concernant notamment le motif de la rupture du contrat de travail et la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ; cette mention est essentielle pour déterminer le droit des travailleurs à des allocations de chômage.

L'article 21 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 prévoit que lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer tous les documents sociaux, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

2.

Monsieur V. V. demande de condamner le Foyer Schaerbeekois à la délivrance de documents sociaux, sans indication des documents réclamés et sans aucune motivation.

3.

Il n'y a donc pas lieu de condamner le Foyer Schaerbeekois à délivrer des documents sociaux à Monsieur V. V.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

## **6. Les dépens.**

### **Monsieur V. V. doit payer les dépens des 2 instances.**

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Monsieur V. V.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

3.

L'article 1022 du code judiciaire tel que modifiée par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et des frais d'avocat, dispose qu'à la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le roi.

Dans son appréciation, le juge tient compte :

- De la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité
- la complexité de l'affaire
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

4.

Les parties s'accordent sur le fait que l'indemnité de procédure de base est de 3.000 € en première instance et de 3.000 € en degré d'appel.

Monsieur V. V. demande de limiter aux montants minimums les indemnités de procédure auxquelles il est condamné, et ceci pour les 2 instances.

Monsieur V. V. ne motive pas cette demande et ne démontre pas qu'il y a lieu de réduire l'indemnité de procédure de base.

Par conséquent, l'indemnité de procédure reste de 3.000 € en premier degré est de 3.000 € en degré d'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable mais non fondé.

**Quant à la demande d'indemnité de rupture.**

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur V. V. non fondée.

Déboute Monsieur V. V. de sa demande.

**Quant à la demande de prime de fin d'année.**

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur V. V. non fondée.

Déboute Monsieur V. V. de sa demande.

**Quant à la demande d'indemnité de protection suite à une discrimination.**

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur V. V. non fondée.

Déboute Monsieur V. V. de sa demande.

**Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur V. V. non fondée.

Déboute Monsieur V. V. de sa demande.

**Quant à la demande de délivrance de documents sociaux.**

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur V. V. non fondée.

Déboute Monsieur V. V. de sa demande.

**Quant aux dépens**

Condamné Monsieur V. V. aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 3.000 € en première instance et 3.000 € en degré d'appel.

Met à charge de Monsieur V. V. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros

Ainsi arrêté par :

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

, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.  
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par , conseiller,  
, conseiller social au titre d'employeur.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 février 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier