

Rep. N° 2011/2221.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 07 SEPTEMBRE 2011

4<sup>ème</sup> Chambre

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

En cause de:

**LA S.A. ONET BELGIUM**, dont le siège social est établi à 1030  
Bruxelles, Rue des Palais, 100 ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Luc Vandenneede, avocat à Bruxelles.

Contre :

**Monsieur A K**

**Intimé au principal,  
Appelant sur incident,**  
représenté par Monsieur Jean-Luc Fauchet, délégué syndical, porteur  
de procuration.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A. ONET BELGIUM, contre le jugement prononcé le 15 février 2010 par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 21 mai 2010;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de la S.A. ONET BELGIUM reçues au greffe de la Cour le 18 mars 2011;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur K                    reçues au greffe de la Cour le 5 avril 2011;

Entendu les conseil et représentant des parties à l'audience publique du 21 juin 2011.

\*\*\*\*\*

## **I.     RECEVABILITE DES APPELS**

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont partant recevables.

## **II.    L'OBJET DES APPELS**

Il convient de rappeler que Monsieur K                    a été engagé par la société Général Office Maintenance le 25 mai 1998 en qualité d'inspecteur dans le secteur du nettoyage.

Monsieur K                    conclut un nouveau contrat de travail le 27 août 2001, avec les établissements Laurenty prenant cours le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

L'article 7 b) de ce contrat prévoyait que « *L'ancienneté acquise chez GOM est comptabilisée pour l'ancienneté chez LAURENTY S.A., càd à partir du 25.05.1998* ».

Suite à la reprise des différents chantiers dont il avait la charge, Monsieur K                    fut engagé par la S.A. ONET BELGIUM à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2005, afin d'assurer le suivi de ces chantiers en qualité de « *Chef d'exploitation pour la S.N.C.B. Bruxelles* ».

L'article 1 du contrat de travail signé à l'occasion de ce nouvel engagement stipulait :

« *I. Entrée en service.*

*Le 1<sup>er</sup> novembre 2005 sans période d'essai.*

*L'ancienneté acquise chez GOM et chez Laurenty est enregistrée pour*

*l'ancienneté chez ONET BELGIUM S.A., à savoir à partir du 25 mai 1998 ».*

Le 24 septembre 2007, la S.A. ONET BELGIUM notifia à Monsieur K la décision de mettre fin immédiatement à son contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois.

Le C4 établi le 31 octobre 2007 mentionnait comme motif précis du chômage : « ne convient plus ».

Monsieur K a réclamé un complément d'indemnité de rupture de huit mois, compte tenu de la reprise de son ancienneté par cette société, ainsi que de son âge et de sa rémunération.

La S.A. ONET BELGIUM n'ayant pas répondu favorablement à cette demande, Monsieur K a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

La S.A. ONET BELGIUM a porté plainte au pénal avec constitution de partie civile le 17 juin 2008, à l'encontre de Monsieur K, estimant avoir été victime de véritables détournements organisés par ce dernier.

Elle a sollicité le Tribunal du travail de surseoir à statuer sur la demande de Monsieur K, jusqu'à ce qu'il ait été statué sur les mérites de sa plainte par décision définitive du juge pénal, soutenant que les comportements incriminés dans le chef de Monsieur K devaient être considérés comme des fautes lourdes au sens de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail.

Monsieur K s'est opposé à cette demande de surséance, estimant que la plainte déposée n'avait rien à voir avec la demande d'indemnité complémentaire de rupture, et n'était pas de nature à influencer le débat sur le paiement de cette indemnité, les manquements du travailleur n'influençant pas positivement les chances de reclassement.

Le Tribunal, n'a pas accueilli la demande de report de la cause, justifiant sa décision sur ce point comme suit :

*« Ainsi que l'a récemment rappelé la Cour de Cassation, « la règle d'ordre public, fixée à l'article 4 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale, en vertu de laquelle l'exercice de l'action civile qui n'est pas poursuivie devant le même juge simultanément à l'action publique est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, se justifie par le fait que le jugement pénal est en règle revêtu à l'égard de l'action civile de l'autorité de chose jugée sur les points communs à l'action publique et à l'action civile » (Cass., 3 avril 2009, C.08.0111.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).*

*Pour qu'il y ait lieu à suspension de l'action civile, il faut que l'issue de l'action publique conditionne la solution du litige civil.*

*En l'espèce, la demande dont le tribunal est saisi, est une demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis. Le demandeur n'a pas été licencié pour un motif grave mais bien moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 3 mois qu'il estime insuffisante.*

*Le tribunal rejoint la Cour de Cassation, pour considérer que le préavis doit être déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.408). Pour l'appréciation du préavis convenable, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et équivalent (voir dans le même sens la jurisprudence très largement majoritaire citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, Kluwer, 2009-2010, p.1894-1895).*

*Le tribunal n'aperçoit dès lors pas en l'espèce en quoi l'issue de l'action publique (constitution de partie civile contre le demandeur du chef de «vol d'archives avec la circonstance aggravante que ledit vol est intervenu la nuit, faux et usage de faux, abus de confiance et association de malfaiteurs») serait de nature à influencer le sort de la demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis.*

*La défenderesse invoque que les comportements incriminés s'analysent en fautes lourdes au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.*

*Le tribunal constate que la défenderesse n'a pas formé de demande reconventionnelle à l'encontre du demandeur, en manière telle que ce moyen manque de pertinence. De toute manière, et même si le tribunal avait été valablement saisi d'une demande de dommages et intérêts fondés sur la commission d'éventuelles fautes lourdes (dont l'existence serait conditionnée par l'issue de l'action publique), cette demande reconventionnelle ne serait pas de nature à influencer la demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis.*

*Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer dans l'attente des suites données à la constitution de partie civile formée par la défenderesse ».*

En ce qui concerne l'évaluation du préavis convenable, le Tribunal a estimé que Monsieur K pouvait, compte tenu de son âge, de son ancienneté, de sa rémunération et de sa fonction, prétendre au moment de la notification du préavis, à un préavis de neuf mois.

Monsieur K s'étant déjà vu verser une indemnité compensatoire de préavis de trois mois, le Tribunal a condamné la S.A. ONET BELGIUM à lui payer un complément d'indemnité de rupture de six mois, soit un montant brut de 27.697,74 € augmenté des intérêts légaux et judiciaires.

Le Tribunal a par ailleurs condamné la S.A. ONET BELGIUM à délivrer à Monsieur K les documents sociaux correspondant à cette indemnité (C4, fiche de paie et fiche fiscale).

La S.A. ONET BELGIUM a interjeté appel de ce jugement le 21 mai 2005.

La requête d'appel de la S.A. ONET BELGIUM est motivée comme suit :

**« 8. MOTIFS :**

8.1. Attendu que Mr A K a été engagé par la SA ONET BELGIUM en qualité d'employé, selon contrat de travail du 27 octobre 2005, avec pour fonction : « Chef d'exploitation pour la SNCB BRUXELLES », dans le cadre de la reprise d'un important contrat de nettoyage de trains (trains ordinaires et à grande vitesse) pour compte de la SA SNCB avec une ancienneté conventionnelle au 25 mai 1998 ;

Qu'il a été licencié le 24 septembre 2007, par la SA ONET, moyennant une indemnité compensatoire de préavis de trois mois ;

8.2. Attendu que Monsieur A K a déposé requête, estimant que, compte tenu de son ancienneté conventionnelle, il aurait dû se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à une durée de 11 mois ;

Qu'il a dès lors postulé la condamnation de la SA ONET à lui payer un montant de  $(3.979,56 \times 8 \times 13,92/12 =)$  36.930,32 € au titre de complément d'indemnité de rupture ;

8.3. Attendu que le Tribunal a condamné la SA ONET à payer à Monsieur K un montant de 27.697,74 € au titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, estimant donc le délai raisonnable à 9 mois, à augmenter des intérêts légaux, puis judiciaires ;

Qu'il a condamné la SA ONET à délivrer à Monsieur K les documents sociaux correspondant à cette indemnité (C4, fiche de paie et fiche fiscale) ;

8.4. Attendu que la SA ONET, ayant déposé plainte avec constitution de partie civile à raison du vol d'archives et de véritables fraudes commis par Monsieur A K entendait demander au Tribunal de surseoir à statuer jusqu'à ce qu'il ait été statué sur les mérites de sa plainte par décision définitive du Juge Pénal, les comportements incriminés dans le chef de Monsieur K s'analysant en fautes lourdes au sens de l'article 18 de la Loi sur les contrats de travail ;

Que le Tribunal a estimé ne pas pouvoir donner suite à cette demande, dans la mesure où, selon lui, les manquements éventuels de Monsieur K ne seraient pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour trouver un emploi adéquat et équivalent ;

Que la SA ONET ne partage pas cette opinion ;

Attendu que la Cour de cassation a précisé que :

« le délai de préavis doit être déterminé par le juge, eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause »

*(Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p. 536 et s.) ;*

*Que, parmi "les éléments propres à la cause" dont il y a lieu de tenir compte pour déterminer la durée du préavis raisonnable, figure le comportement adopté par le travailleur ; Que l'attitude fautive de l'employé peut donc justifier que le préavis qui lui est accordé soit ramené au minimum légal.*

*Que le tribunal de travail de Bruxelles a ainsi considéré :*

- *dans un jugement du 30 avril 1986 qu'« il existe certes des cas où le tribunal, choqué de par un comportement qui, sans justifier le licenciement pour motif grave, est néanmoins de nature à rendre difficile la poursuite de la collaboration, réduise au minimum légal la durée du préavis convenable ». (T.T. Bruxelles, 30 avril 1986, J.T.T., 1987, p. 62 )*
- *dans un jugement du 28 juin 2001 que : le comportement de l'employé est un élément dont il faut tenir compte lors de la détermination de l'indemnité de préavis. Le même délai de préavis ne saurait être accordé à un employé au comportement irréprochable dont le licenciement procède seulement d'une restructuration d'entreprise et à un employé dont le travail laisse à désirer et à qui plusieurs reproches peuvent être formulés. (T.T. Bruxelles, J.T.T., 2002, pp. 12-13) (traduction libre)*

*Que le Tribunal du travail de Liège tient également compte du comportement du travailleur lors de la fixation du délai de préavis. En ce sens :*

- *dans son jugement du 19 mai 2004, il a considéré (Trib. Trav. Liège, 19 mai 2004, inédit, R.G. n°333.551): "qu'ensuite, il appartient au juge de fixer les délais de préavis en fonction des caractéristiques de chaque cas, sans être liés par des grilles (...); Qu'il doit prendre en considération l'ancienneté en vertu de l'article 82 par. 4 ainsi que tous les éléments qui permettent de fixer le délai nécessaire à la partie licenciée pour obtenir un emploi équivalent; Attendu que le comportement du travailleur peut entrer en considération pour évaluer le délai convenable à octroyer ; Qu'un travailleur qui peut être considéré comme partiellement responsable de son licenciement accepte tacitement le fait qu'il pourrait retrouver un emploi équivalent relativement rapidement" ;*
- *dans un jugement du 17 novembre 2004, le tribunal a considéré que (Trib. Trav. Liège, 17 novembre 2004, inédit, R.G. n°337.304): « L'ensemble des éléments sub-mentionnés prouvent que le demandeur ne tenait absolument pas des propos adéquats avec son employeur et qu'il n'avait nullement peur de perdre son emploi ; Que même s'il était prouvé que l'ambiance de travail était mauvaise et que l'organisation aurait dû être revue (quod non), le ton employé par le demandeur était inadéquat ; Qu'il appartient à l'employeur de gérer l'entreprise et que chaque partie doit appliquer le principe de respect mutuel ; attendu que le tribunal considère que le demandeur doit être considéré comme partiellement responsable de son emploi » (pièce 11)*

*Qu'il y a donc bien lieu d'attendre l'issue du procès au pénal, avant de pouvoir statuer sur l'indemnité compensatoire complémentaire postulée par Monsieur K ».*

La S.A. ONET BELGIUM sollicite partant la Cour de réformer le jugement déféré, et de débouter Monsieur K de ses demandes originaires.

Elle postule en outre la condamnation de Monsieur K aux dépens des deux instances.

Il convient de rappeler que dans ses conclusions déposées devant la Cour, et reprenant notamment la motivation de sa requête d'appel, la S.A. ONET BELGIUM, entend toutefois apporter un élément nouveau en précisant qu'elle produit aux débats une copie du jugement rendu par le Tribunal du travail de Bruxelles le 6 août 2010, dans le cadre d'un litige l'opposant au frère de Monsieur K qui travaillait également sur le chantier SNCB, déboutant celui-ci d'une demande tendant à lui octroyer une indemnité pour licenciement abusif.

Elle souligne que le Tribunal a relevé dans son jugement « l'existence d'un clan K dans lequel celui-ci se croyait tout permis et imposait ses pratiques malhonnêtes aux autres travailleurs ».

Monsieur K entend pour sa part faire observer que le jugement invoqué qui ne le concerne pas, a précisément donné raison à son frère en ne reconnaissant pas le motif grave invoqué contre lui par son employeur.

Monsieur K soutient par ailleurs que l'action pénale est éteinte la S.A. ONET BELGIUM n'ayant introduit aucun recours contre l'ordonnance de non lieu rendue le 9 novembre 2010 par la chambre du conseil du Tribunal de première instance de Bruxelles.

Monsieur K entend enfin, aux termes de ses conclusions, former appel incident du jugement déféré faisant grief au premier juge d'avoir limité à six mois l'indemnité de rupture complémentaire au paiement de laquelle il a condamné la S.A. ONET BELGIUM.

Il invoque pour justifier son appel incident le fait qu'il avait un poste à responsabilité ainsi que le fait que l'accusation de vol dont il fut l'objet constituait un handicap dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Monsieur K entend se référer à la grille Claeys pour justifier son évaluation du préavis convenable qui eût dû lui être donné.

### **III. EN DROIT**

#### **1. L'appel principal**

La Cour observe d'emblée qu'il n'apparaît pas que la S.A. ONET BELGIUM ait rencontré, ni partant infirmé la motivation de Monsieur K, lequel soutient que l'action pénale est éteinte, produisant pour justifier cette affirmation l'ordonnance de non lieu rendue le 9 novembre 2010.

Au vu de cet élément, la demande de report de la cause, de même que la demande tendant à voir prendre en compte un comportement prétendument fautif de Monsieur K pour l'évaluation du préavis convenable devant être octroyé à celui-ci, doivent être considérées sinon comme étant devenues sans objet, en tous cas non fondées.

La Cour considère pour autant que de besoin eu égard à ce qui précède, que c'est à tort que la S.A. ONET BELGIUM invoque un arrêt rendu le 4 février 1991 par la Cour de cassation, pour justifier la prise en considération pour l'évaluation du délai de préavis convenable devant être octroyé à un travailleur, du comportement de celui-ci (Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p. 536 et suivantes).

Les termes « *en fonction des éléments propres à la cause* » contenus dans cet arrêt concernent bien évidemment les critères et paramètres afférents à l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération, c'est-à-dire les critères et paramètres devant être pris en compte pour apprécier le temps nécessaire pour retrouver un emploi adéquat et équivalent.

Toujours pour autant que de besoin, la Cour relève que la S.A. ONET BELGIUM n'infirme pas valablement les pertinents motifs du premier juge qui rappelle et fait siens les motifs de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 décembre 2002 (Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p. 408), pour considérer qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et équivalent.

Certes, la S.A. ONET BELGIUM cite deux décisions rendues par le Tribunal du travail de Liège, ainsi que deux décisions du Tribunal du travail de Bruxelles qui font état de la prise en compte de l'attitude du travailleur pour la détermination de l'indemnité de préavis.

Ces décisions sont tout à fait isolées et non conformes à l'esprit de la loi et à l'interprétation faite de celle-ci par notre Cour suprême.

De surcroît, comme le fait pertinemment observer Monsieur K, en termes de conclusions, elles visent des hypothèses tout à fait particulières sans rapport aucun avec les éléments soumis à la Cour de céans en la présente cause.

On rappellera enfin qu'excepté ces décisions isolées, une jurisprudence majoritaire considère qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur pour l'appréciation du préavis convenable (voy. W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, Kluwer, 2009-2010, p. 1894 et 1895).

Il résulte de ce qui précède que l'appel principal n'est pas fondé.

## 2. L'appel incident

Il convient de rappeler d'emblée que la grille CLAEYS à laquelle Monsieur K entend se référer ne lie pas les Cours et Tribunaux, n'ayant aucun fondement légal.

Certes, elle peut constituer un élément indicatif de certaines tendances jurisprudentielles, étant établie sur base de décisions rendues par les Cours et Tribunaux.

Toutefois l'appréciation du préavis convenable doit rester une appréciation individuelle, chaque cas, chaque situation étant essentiellement différents.

En l'espèce la Cour constate que le premier juge a procédé à une appréciation tout à fait raisonnable du préavis convenable à octroyer à Monsieur K

Certes Monsieur K entend faire état de la circonstance que son employeur a déposé plainte au pénal contre lui, précisant que les accusations portées à son égard étaient de nature à l'handicaper dans sa recherche d'emploi.

Il convient de rappeler que la plainte dont il est question fut déposée postérieurement au congé.

Or, l'appréciation du préavis convenable se fait au moment du congé.

Par ailleurs, Monsieur K avait la faculté de postuler des dommages et intérêts, dès lors qu'il estimait que son employeur avait eu un comportement fautif préjudiciable à l'occasion du congé qui lui a été donné (voy. sur ce point C. WANTIEZ, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », note d'observations sous Cass., 3<sup>ème</sup> ch., 7 mai 2001 ; J.T.T. 2001, p. 411 et 412).

Il n'a pas formulé une telle demande.

Il résulte de ce qui précède que l'appel incident n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit les appels,

Dit l'appel principal non fondé,

En déboute la S.A. ONET BELGIUM,

Dit l'appel incident également non fondé,

En déboute Monsieur A K ,

Confirme par conséquent le jugement déféré en toutes ses dispositions.

Condamne la S.A. ONET BELGIUM aux dépens de l'appel de Monsieur K  
excepté l'indemnité de procédure à laquelle il n'est pas en droit de  
prétendre légalement ayant été représenté par un délégué syndical.

Délaisse à la S.A. ONET BELGIUM ses propres dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller,

A. DETROCH,

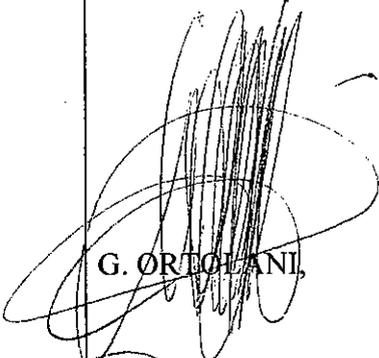
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

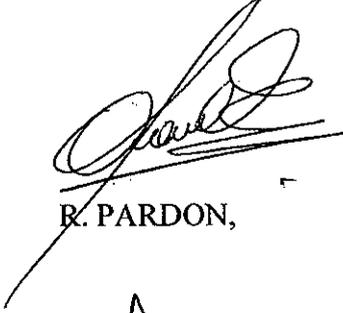
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

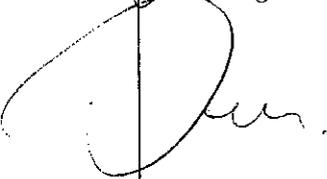
Greffier



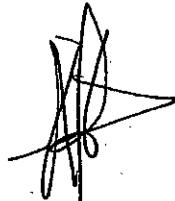
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. DETROCH,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 septembre 2011, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

