



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

Vu le jugement prononcé le 18 mai 2010,

Vu la requête d'appel du 14 septembre 2010,

Vu l'ordonnance du 3 novembre 2010 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience sur la base de l'article 747, § 1; du Code judiciaire,

Vu les conclusions d'appel déposées pour Monsieur C le 31 janvier 2011 et pour l'Etat du Brésil le 2 mai 2011,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour Monsieur O le 30 juin 2011 et pour l'Etat du Brésil le 31 août 2011,

Vu les ultimes conclusions de synthèse déposées pour Monsieur O le 30 septembre 2011,

Vu les dossiers des parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 22 novembre 2011.

\* \* \*

## **I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE**

1.

Monsieur O est entrée au service de Mission du Brésil auprès des Communautés européennes en qualité d'auxiliaire technique, le 1<sup>er</sup> novembre 1985.

2.

Monsieur O a été licenciée pour motif grave, le 24 mars 2006. La lettre de licenciement, signée par l'ambassadeur-chef de la Mission, précisait :

*« Par la présente, je me vois contrainte de vous notifier qu'il est mis fin, sans préavis ni indemnité, ce vendredi 24 mars, au contrat de travail qui nous lie, par lequel vous étiez occupé à notre service en qualité de membre du personnel de la Mission du Brésil auprès des Communautés européennes engagé localement.*

*Cette décision est motivée par le fait qu'il vient d'être porté à notre connaissance que vous avez abusé de votre fonction en faisant croire à des entreprises brésiliennes que vous pouviez user de votre influence auprès de la Commission européenne, afin de faciliter, voire d'accélérer, leur candidature d'habilitation à l'exportation de produits agricoles vers l'Union européenne.*

*Dans ce contexte, il s'avère que vous rencontriez ces sociétés en-dehors de votre lieu de travail, vous présentant comme LA personne de contact et de référence de la Mission, vous arroyant ainsi des responsabilités et pouvoirs que vous ne détenez aucunement.*

*De plus, vous justifiez également vos compétences par le fait que les diplomates (pour lesquels vous travaillez) ne feraient pas un examen de fond des dossiers mais seulement un travail de gestion administrative et de ce fait ne pourraient être d'aucune utilité à ces sociétés candidates à*

*l'habilitation à l'exportation vers l'Union européenne. Ces propos sont particulièrement mensongers au sens où les diplomates de la Mission du Brésil s'attachent justement à examiner au fond tous les dossiers.*

*Force est donc de constater que vous n'hésitez pas non plus à dénigrer vos supérieurs hiérarchiques.*

*Une de ces sociétés brésiliennes, victime de vos agissements, vient de nous dénoncer ces faits particulièrement graves qui se sont déroulés en 2005.*

*Il s'avère en outre que vous avez prétendu à l'une de ces sociétés qu'elle ne recevrait jamais l'habilitation, laissant insinuer l'existence d'un trafic d'influence à l'égard de cette société alors qu'il n'en est rien.*

*Votre comportement constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle.*

*Nous ne pouvons en effet tolérer pareil abus de fonction et attitude dénigrante que vous avez eue par rapport à notre Institution.*

*Nous attirons enfin votre attention sur le fait que la jurisprudence des Cours et tribunaux admet régulièrement que des comportements de diffamation, de malhonnêteté et d'abus de confiance justifient à suffisance un licenciement pour motif grave.*

*La présente vous est adressée par pli simple et par pli recommandé.*

*La présente vous est adressée en français et en portugais ».*

### 3.

Monsieur O a contesté son licenciement par lettre de son conseil du 22 juin 2006. Dans cette lettre était, tout d'abord, évoquée le manque de précision de l'énonciation des motifs graves.

Monsieur O a cité l'Etat Fédéral du Brésil en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de différents montants à titre d'arriérés de prime de fin d'année.

### 4.

L'Etat Fédéral du Brésil a introduit une demande reconventionnelle visant à la condamnation de Monsieur O au paiement de 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts.

### 5.

Par jugement du 18 mai 2010, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande recevable et partiellement fondée. Le tribunal a condamné l'Etat Fédéral du Brésil à payer à Monsieur O

- la somme brute de 87.807,72 Euros à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net, depuis le 24 mars 2006 ;
- la somme de 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 24 mars 2006.

Le Tribunal a déclaré le surplus des demandes de Monsieur O ainsi que la demande reconventionnelle de l'Etat Fédéral du Brésil, non fondés et a condamné ce dernier aux dépens.

6.

L'Etat Fédéral du Brésil a fait appel du jugement par une requête reçue au greffe le 14 septembre 2010.

## II. OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES

7.

L'Etat Fédéral du Brésil demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de déclarer la demande originaire recevable mais non fondée. A titre subsidiaire, il demande l'autorisation de rapporter certains faits par témoins.

8.

Monsieur O demande la confirmation du jugement en ce qu'il a condamné l'Etat Fédéral du Brésil à lui payer,

- la somme brute de 87.807,72 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 22 mois ;
- la somme de 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 24 mars 2006 ;
- les intérêts judiciaires sur les sommes ci-dessus et les dépens.

Monsieur O introduit un appel incident visant à ce que la condamnation aux intérêts porte sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis.

## III. DISCUSSION

### § 1. Appel principal

#### A. Indemnité compensatoire de préavis

9.

L'Etat Fédéral du Brésil soutient que les faits reprochés, à savoir notamment un abus de fonction, un trafic d'influence et des actes de dénigrement, sont établis et constituent des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Monsieur O évoque tout d'abord l'imprécision des motifs qui ont été notifiés ainsi que la tardiveté de la notification et conteste, pour le surplus, la réalité des faits qui lui sont reprochés.

10.

Selon l'article 35, alinéas 3 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail,

*« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. »*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

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

Il est de règle que :

*« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître, avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui » (Cass. 27 février 1978, Pas. 1978, I, p. 737 ; Cass. 2 juin 1976, Pas., 1976, I, p. 1054 ; Cass. 2 avril 1965, Pas. 1965, I, p. 827 ; Cour trav. Bruxelles (4e ch.) 12.01.2005, Chr. D.S. 2005, p. 214. Dans le même sens : Cour trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Liège (section Namur, 3e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16286, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (4e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).*

Il ne peut donc être suppléé par témoignages ou d'autres éléments à l'imprécision de la notification des motifs graves (Cour. Trav. Liège, 2 octobre 1997, J.T.T., 1999, p. 261 ; Cour trav. Mons, 18 juillet 1996, J.T.T. 1998, p. 19 ; Cour trav. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T. 1994, p. 74).

La notification elle-même doit contenir des éléments qui sont, à tout le moins, le point de départ de l'identification exigée (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Larcier, 2005, coll. de droit social, p. 89).

#### **11.**

En l'espèce, la lettre de licenciement est un modèle d'imprécision. Elle contient une série d'insinuations à propos de faits qui restent inaccessibles au lecteur : la lettre ne donne aucun élément permettant d'identifier la date des faits, les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits, les sociétés concernées par les prétendus agissements répréhensibles de Monsieur O , les personnes qui auraient été l'objet des actes de dénigrement de Monsieur O

La lettre ne se réfère par ailleurs à aucun rapport, écrit ou correspondance. C'est ainsi que la lettre de licenciement ne fait pas référence à l'attestation de l'avocat PALAGOULIAS datée du 22 mars 2006. Il ne peut donc être question de faire application de la jurisprudence qui admet que « l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (Cour trav. Mons, 4 septembre 2000, R.G. 14731 ; Cour trav. Liège, 20 mars 2006, R.G. 33137/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour se trouve ainsi dans l'impossibilité d'apprécier la gravité des motifs allégués dans la lettre et de vérifier qu'ils s'identifient avec ceux qui sont invoqués devant elle.

Les témoignages et autres déclarations déposés en cours de procédure ne peuvent, compte tenu de l'imprécision de la lettre elle-même, être pris en compte. Pour ce motif, l'offre de preuve n'est pas pertinente.

12.

Le licenciement est irrégulier. L'appel n'est pas fondé. Compte tenu de son ancienneté (20 ans et demi), de son âge (49 ans) à la date du licenciement, de la rémunération en cours (non contestée) et de sa qualification, Monsieur O a droit à l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été accordée pour de justes motifs par le premier juge.

### **B. Licenciement abusif**

13.

L'Etat Fédéral du Brésil demande la réformation du jugement en ce qu'il le condamne au paiement de 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

14.

Le licenciement abusif suppose la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

En ce qui concerne l'existence d'une faute, il est admis que le droit de mettre fin au contrat de travail peut être exercé par chacune des parties de manière discrétionnaire : sauf protections particulières, la loi ne limite pas les circonstances dans lesquelles ce droit peut être exercé.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive. Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente (Cass. 8 février 2001, RG n° C. 980470N ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1996, Pas. 1996, I, n° 66).

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass. 30 janvier 1992, Pas., 1992, I, p. 546 ; Cass. 20 février 1992, Pas. 1992, I, n° 325) ;

En ce qui concerne le dommage, il est admis que le préjudice doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer (voir Cass. 19 février 1975, Pas., p. 622) étant entendu que l'existence d'un préjudice distinct doit être vérifiée en tenant compte de ce qu'en principe l'indemnité compensatoire de préavis couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture (voir Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

15.

En l'espèce, la demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

En soi, le fait que le licenciement soit irrégulier ne suffit pas à le rendre abusif.

Il est exact que dans le cadre de la procédure, Monsieur O a dû se défendre d'une série d'accusations non étayées. Cette circonstance postérieure au licenciement n'est toutefois pas de nature à lui donner un caractère abusif. Les frais de défense sont, par ailleurs, couverts par l'indemnité de procédure (cfr infra).

L'existence d'un préjudice distinct n'est pas démontrée : la mise en cause de Monsieur O au travers d'une lettre de licenciement imprécise n'a pas généré de dommage spécifique.

Il n'est pas anormal que les services européens avec qui Monsieur O pouvait rentrer en contact, aient été informés du fait qu'il ne faisait plus partie du personnel de la Mission du Brésil auprès des Communautés européennes.

L'existence d'une publicité dénigrante ou mensongère n'est pas démontrée. De même, il n'est pas établi que la Mission a nui au reclassement professionnel de Monsieur O.

L'appel est fondé en ce qui concerne la condamnation au paiement de 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le jugement doit être réformé sur ce point.

## § 2. Appel incident

16.

Monsieur O fait, à juste titre, valoir que l'indemnité compensatoire de préavis doit être majorée d'intérêts au taux légal calculés sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte de l'article 2 et de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, tel qu'en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, que la rémunération, en ce compris l'indemnité compensatoire de préavis, porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité et que cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues sociales et fiscales.

17.

L'appel incident est fondé.

## § 3. Dépens

18.

Les dépens des deux instances doivent être mis à charge de l'Etat Fédéral du Brésil.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé et l'appel incident fondé,

Confirme le jugement, y compris en ce qui concerne les dépens, sauf

- en ce qu'il condamne l'Etat fédéral du Brésil au paiement de 2.500 Euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- en ce qu'il décide que les intérêts sont dus sur le montant net de l'indemnité compensatoire de préavis,

Par conséquent, déboute Monsieur O de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et condamne l'Etat Fédéral du Brésil à majorer la somme brute de 87.807,72 Euros due à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 22 mois, des intérêts au taux légal depuis le 24 mars 2006,

Condamne l'Etat Fédéral du Brésil aux dépens d'appel liquidés à 5.500€ et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

J.-F. NEVEN,

Conseiller,

C. VERMEERSCH,

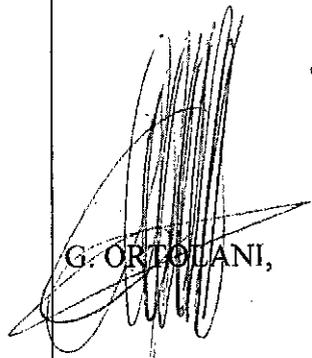
Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

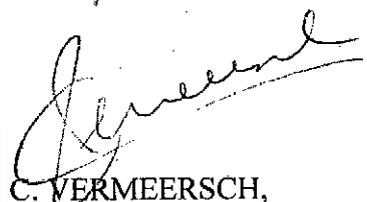
Greffier



G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



J.-F. NEVEN,

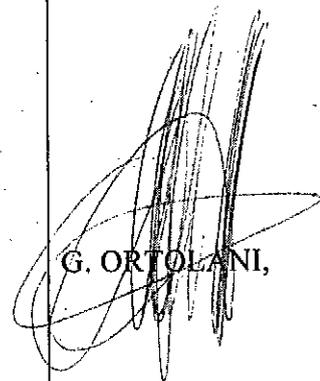
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 janvier 2012, où étaient présents :

J.-F. NEVEN,

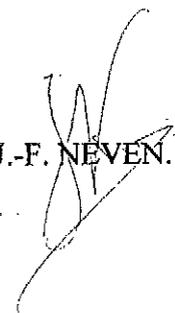
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-F. NEVEN.

