



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 6 décembre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/361
Décision dont appel 18/3914/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

L’A.S.B.L. P-C DE PSYCHIATRIE POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° et dont le siège social est situé à 1180 BRUXELLES

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Tatiene F loco Maître Henri-François L, avocat à 1160 AUDERGHEM,

contre

Monsieur P L, domicilié à

N° R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant en personne, assistée par Maître Y, avocate à 1050 BRUXELLES,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 14 janvier 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (n° R.G. :18/3914/A)
- la requête d’appel reçue le 27 avril 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l’audience publique du 08 novembre 2023.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur L a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner l'a.s.b.l. Parhémie au paiement des montants suivants :

- « •12.278,11 € nets à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- 5.577,75 à titre de solde de jours de congé,
- 3.913,10 à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération et de pécule de vacances.

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement sont également demandés ».

Par un jugement du 14 janvier 2020 (R.G. n° 18/3914/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de Monsieur L recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'a.s.b.l. P à payer à Monsieur L la somme de 11.283,12 €, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 12 septembre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ce montant faisant, s'il échet, l'objet de retenues sociales et/ou fiscales ;

Déboute Monsieur L du surplus de sa demande ;

Compense les dépens et condamne l'a.s.b.l. P à payer à Monsieur L la somme de 1.600,00 € à titre d'indemnité de procédure ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de l'a.s.b.l. P et ses demandes

L'a.s.b.l. P demande ce qui suit :

« - de déclarer le présent appel recevable et fondé ;

- en conséquence, de réformer le jugement dont appel;

- émettant et faisant ce que le Premier juge eut dû faire, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne P au paiement d'une indemnité 11.283,12 EUR bruts pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- de confirmer le jugement a quo pour le surplus,

- de condamner l'intimée aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à 5.000 EUR. »

L'objet de l'appel incident de Monsieur L et ses demandes

Monsieur L demande ce qui suit :

« Déclarer l'action recevable et fondée

En conséquence,

Condamner l'ASBL P à payer au concluant la somme nette de 23.208,98 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,

Condamner l'ASBL P au paiement de 5.577,75 € à titre de solde de jours de congés,

Condamner l'ASBL P au montant brut de 3.913,10 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, augmenté des intérêts légaux et judiciaires,

Condamner l'ASBL P à 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécule de vacances

Condamner l'ASBL P au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 5.000 € ».

IV. Les faits

Monsieur P L, né le octobre 1958, a été engagé le 2 juin 2008 par l'asbl P dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée pour travailler en qualité de responsable administratif et financier à raison de 19 heures par semaine. Son contrat de travail lui reconnaît 24 ans d'ancienneté. Les prestations de travail furent ultérieurement de 38 heures par semaine.

Le descriptif de sa fonction renseigné dans l'offre d'engagement est le suivant :

«

- *Contrôle de la comptabilité.*
- *Etablissement des comptes annuels (en collaboration avec un réviseur d'entreprises).*
- *Etablissement d'un budget annuel.*
- *Gestion financière (au sens le plus large du terme): gestion journalière, prévision à moyen et long terme, contact avec les banques en cas de nécessité.*
- *Gestion des ressources humaines sur le plan administratif : établissement des rémunérations à payer (en collaboration avec un secrétariat social), réponses aux questions spécifiques des membres du personnel.*
- *Gestion et suivi des assurances et accident de travail.*
- *Etablissement du Finhosta*
- *En collaboration avec la direction :*
 - *suivi technique et financier de la gestion quotidienne,*
 - *rédaction et suivi des contrats (avenants et autres documents),*
 - *suivi des questions particulières en matière de législation sociale,*
 - *gestion du "M Social",*
 - *relation avec les Ministères et autres Administrations (suivi des dossiers techniques) ».*

L'asbl P est un centre de psychiatrie pour enfants et adolescents, autistes et psychotiques, âgés de 3 à 18 ans, installé sur deux sites : Uccle et Woluwé-Saint-Lambert. Il occupait 89 travailleurs en 2016.

Monsieur L a été hospitalisé du 7 décembre au 9 décembre 2016 et du 3 juillet au 5 juillet 2017.

Par lettre du 12 septembre 2017, l'asbl P a notifié à monsieur L son licenciement moyennant une indemnité de rupture égale à 6 mois et 13 semaines.

Le formulaire C4 établi à la date du 17 octobre 2017 ne mentionne aucun motif précis du chômage.

Par lettre recommandée du 27 octobre 2017, monsieur L s'est adressée à l'asbl P en ces termes :

« Les documents légaux relatifs à mon licenciement sont incorrects et/ou incomplets :

- Le nombre de jours de congé restant à payer s'élève à 25 jours puisqu'en raison de mon âge et des congés extra-légaux, je bénéficie en 2017 d'un total de congé annuel de 46 jours et qu'à la date du licenciement, j'en avais pris 21.*
- Dans ce même contexte, les congés extra-légaux étant un avantage, la rémunération sur laquelle se calcule l'indemnité de préavis doit en tenir compte ce qui n'est manifestement pas le cas. La rémunération doit également prendre en compte les congés payés et la prime d'attractivité. Pouvez-vous me le confirmer?*
- Le C4 n'est pas complété quant au motif du licenciement.*
- Le motif du licenciement ne m'a pas été transmis.*
- De même, pouvez-vous me faire parvenir mes décomptes individuels de 2016 et 2017 ».*

Par lettre du 26 décembre 2017, l'asbl P a apporté la réponse suivante :

« Nous avons eu l'occasion, lors de notre rencontre du 11/09/2017, de vous détailler oralement, par des exemples concrets, les motifs nous ayant conduit à notre volonté de mettre fin à votre contrat de travail.

Parmi ces différents exemples, retenons

-L'absence d'action et de communication par rapport à des demandes urgentes, sans avertir d'un quelconque délai ou problème pour réaliser ces tâches.

Par exemple : des demandes de régularisation de salaires de travailleurs qui vous ont été demandées et pour lesquelles vous ne nous avez fait aucun retours, situations qui, lors de notre rencontre de septembre n'étaient toujours pas régularisées.

-La plainte des syndicats concernant des manquements graves et récurrents dans le paiement des salaires des employés, situations que vous ne nous aviez pas relayées.

-La prise de décisions sans concertation et sans communication avec le Conseil d'administration

Par exemple: vos choix de gestion de la trésorerie ayant conduit l'ONSS à appliquer à l'institution une amende pour non-paiement à échéances des montants dus par l'institution à l'ONSS, ainsi que la non communication vers le CA, ni de la situation vous ayant conduit à prendre ces choix, ni de vos choix, ni même de la réception d'une telle amende.

-Le mensonge

Par exemple : vous avez soutenu à plusieurs reprises, notamment devant la direction médicale qui vous interrogeait à ce propos, n'avoir jamais reçu de lettre de démission de Madame P.R..

Ce n'est qu'après que la direction médicale vous ait signalé que madame P.R. lui avait confirmé que la lettre avait été remise et déchirée que vous avez accepté finalement de reconnaître les faits.

Reconnaissant avoir fait comme seule erreur dans cette situation, une erreur d'appréciation de madame P.R., en pensant que Madame P.R. n'irait jamais en parler.

-Les modifications des comptes et bilans annuels de l'institution, effectués quelques heures avant la tenue de l'AG, modifiant ces comptes, sans en avertir le Conseil ni le réviseur, provoquant l'annulation de l'AG et son report à une date ultérieure aux délais légaux.

*-Les nombreuses non-réponses aux questions de la direction médicale malgré les demandes
-L'absence de remise en question malgré les différents avertissements reçus*

Ces différents éléments nous ont amené au constat que nous ne pouvions plus placer en vous une confiance suffisante pour assumer les responsabilités qui incombent au responsable administratif et financier »

Monsieur L a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête déposée en date du 5 septembre 2018.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV 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* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le 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 ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un

employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que, comme précisé ci-avant, , « *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)* ».

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T.,2015,p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

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 ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « repréailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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 ».*

Application.

L'asbl P a invoqué dans sa lettre du 26 décembre 2017 sept motifs l'ayant conduit à licencier monsieur L auquel elle a ajouté d'autres motifs en terme de conclusions.

Il convient d'examiner les motifs invoqués par l'asbl P en suivant l'ordre de présentation de ceux-ci dans la lettre du 26 décembre 2017.

1/ L'absence d'action et de communication par rapport à des demandes urgentes, sans avertir d'un quelconque délai ou problème pour réaliser ces tâches. Par exemple : des demandes de régularisation de salaires de travailleurs qui avaient été demandées et qui en septembre 2017 n'étaient toujours pas régularisées.

L'asbl P détaille ce reproche dans ses conclusions.

-L'asbl P fait grief à monsieur L de n'avoir pas rectifié des erreurs de calcul de la rémunération de Madame A pour l'année 2016, ce qui a contraint celle-ci à faire intervenir son syndicat.

Elle dépose en vue de l'établir :

-un mail adressé le 29 mai 2017 par madame A à monsieur L notamment, qui mentionne que *« la fiche de rémunération de l'année 2016 que j'ai reçue ce lundi se trouve être inexacte, et ce, à cause de plusieurs contrats pour lesquels je n'ai pas reçu de salaire et/ou de fiches de paye »* et demande à être reçue pour examiner les documents non traités qu'elle a regroupés et classés.

-un mail adressé le 29 août 2017 par la délégation syndicale à monsieur L (et madame P B) annonçant une mise en demeure imminente pour le paiement du salaire dû à madame A pour ses heures prestées en 2016.

Monsieur L fait valoir que madame A était engagée comme étudiante dans le cadre de nombreux contrats de travail, parfois à la journée, que ces contrats, rédigés par Monsieur B, directeur général, ne lui avaient pas tous été remis, qu'il avait dû se rendre sur le site de Woluwe-Saint-Lambert pour comparer les données dont il disposait, que de nombreuses discordances étaient apparues notamment pour l'année 2015 déjà clôturée et que les corrections étaient en cours avec le secrétariat social mais ont nécessité de nombreux mails. Il explique encore qu'en raison de la lenteur du traitement du dossier au niveau du secrétariat social, il a lui-même effectué un versement à titre d'avance de 250 euros dans le courant du mois de juin.

Monsieur L en tant que responsable administratif et financier, était selon son descriptif de fonction chargé de la gestion des ressources humaines sur le plan administratif et chargé, en collaboration avec la direction, de rédiger et d'assurer le suivi des contrats. Il n'apporte aucun commencement de preuve que les difficultés rencontrées dans le dossier de madame A étaient dues à un défaut d'information de la part du directeur général, monsieur B et à une lenteur de la part du secrétariat social.

A supposer ses explications réelles (dans un contexte où son licenciement rend plus difficile la possibilité d'avoir conservé l'intégralité de ses mails), la cour constate en tout cas que le mail du syndicat du 29 août 2017 évoque de nombreuses interpellations de la délégation syndicale.

- L'asbl P reproche également à monsieur L de ne pas avoir régularisé une erreur de paie signalée par madame C.

Elle fait figurer à son dossier de pièces :

-un mail du 15 août 2017 de madame C signalant à monsieur L une erreur dans la fiche de paie du mois de juillet, étant donné qu'elle n'a reçu le 31 juillet 2017 que 909,58 euros alors qu'elle aurait dû recevoir au minimum 1.090 euros.

-un mail du 6 septembre 2017 rappelant le précédent mail et la promesse faite par monsieur L le 22 août de rectifier cette erreur et l'absence de suite donnée.

Monsieur L n'émet pas de contestation sur ce fait qui est dès lors établi.

-L'asbl P fait également grief à monsieur L de ne pas avoir remis en date du 7 septembre 2017 le formulaire C4 à une travailleuse, madame B dont le contrat avait pris fin le 1^{er} septembre 2017. Cette personne a adressé un mail à monsieur L le 7 septembre 2017 pour demander si elle pouvait venir chercher ce formulaire le jour même.

Monsieur L ne remet pas en cause ce fait dans ses conclusions.

2/ Une plainte des syndicats non relayée concernant des manquements graves et récurrents dans le paiement des salaires des employés.

L'asbl P n'aborde pas ce fait en terme de conclusions.

Ce fait « général » n'est démontré par aucune pièce, même s'il y a lieu de constater que le mail du 29 août 2017 évoquant la situation de madame A mentionne l'annonce du lancement d'une mise en demeure de la délégation syndicale dans les jours à venir.

3/ La prise de décisions sans concertation et sans communication avec le conseil d'administration. Par exemple: des choix de gestion de la trésorerie qui ont conduit l'O.N.S.S. à appliquer une amende pour non-paiement à échéances des montants dus, ainsi que la non communication au conseil d'administration, ni de la situation qui a conduit à ces choix, ni de ces choix, ni de l'amende.

L'asbl P reproche à monsieur L d'avoir choisi de ne pas payer les cotisations sociales dues par l'asbl, ce qui a entraîné des amendes de la part de l'Onss.

Elle demeure toutefois en défaut de démontrer une responsabilité de monsieur L en la matière.

L'asbl P a connu des problèmes de trésorerie fin 2015 (dus notamment à un dysfonctionnement informatique provoqué par un problème de paramétrage dans le programme de facturation aux mutuelles Xperthis utilisé à partir de l'année 2016) évoqué tant par monsieur L que par elle dans un courrier qu'elle a adressé à l'Onss le 29 septembre 2017.

Monsieur L explique d'une manière crédible que c'est le directeur général qui a choisi de ne pas payer l'Onss en décembre 2016 (alors que lui-même était hospitalisé), que la trésorerie a dû être surveillée afin qu'au terme de chaque mois, il puisse payer les rémunérations nettes des travailleurs et que les règles d'imputation de l'Onss prévoient que les montants payés soient d'abord imputés sur les dettes les plus anciennes, ce qui explique que les paiements effectués début 2017 soient attribués aux dettes de 2016 et ne couvrent pas l'ensemble des cotisations et que des majorations soient encore infligées pour le trimestre en cours début 2017.

La circonstance que l'asbl P renseigne dans son courrier à l'Onss du 29 septembre 2017 une négligence de son ancien responsable comptable pour convaincre l'Onss de lever les majorations ne constitue pas la preuve que monsieur L est effectivement responsable du retard de paiement des cotisations Onss. Le procès-verbal du conseil d'administration de l'asbl P du 22 juin 2017 ne contient d'ailleurs aucun reproche à monsieur L quant au retard de paiement des cotisations ayant entraîné des majorations mais se limite à signaler que monsieur L aurait dû signaler cette amende au conseil d'administration.

Il n'en reste pas moins qu'il peut être reproché à monsieur L de ne pas avoir informé le conseil d'administration de l'amende Onss.

4/ Le mensonge. Par exemple : avoir soutenu à plusieurs reprises, notamment devant la direction médicale, n'avoir jamais reçu de lettre de démission de Madame R et ensuite admis l'existence de la démission après que l'intéressée a confirmé qu'elle avait remis une lettre de démission qui avait été déchirée. Reconnaisant par ailleurs avoir fait une erreur d'appréciation de la situation pensant que l'intéressée n'en parlerait pas.

Dans ses conclusions, l'asbl P ne prétend pas que monsieur L aurait commis un mensonge mais lui reproche d'avoir refusé d'acter la démission de madame R tout en omettant d'en informer madame B, médecin-chef et assurant la direction générale ad interim. Elle dépose un mail adressé le 4 juillet 2017 par madame B à monsieur L et d'autres personnes, lui reprochant un défaut d'information quant aux faits et aux choix effectués.

Monsieur L qui conteste avoir nié l'existence de cette démission, évoque sans plus avoir évoqué les circonstances avec la directrice médicale.

Sur base du mail du 4 juillet 2017, la cour considère que monsieur L a commis un manquement dans la manière dont il a géré cette démission et peut se voir reprocher un défaut d'informations à madame B.

5/ Les modifications des comptes et bilans annuels de l'a.s.b.l., quelques heures avant la tenue de l'assemblée générale, sans en avertir le conseil d'administration ni le réviseur, provoquant l'annulation de l'assemblée générale et son report au-delà des délais légaux

L'asbl P reproche à monsieur L d'avoir effectué des écritures tardives dans les comptes annuels de l'asbl, ce qui a conduit à l'annulation de l'assemblée générale du 22 juin 2017.

Elle dépose :

- des mails adressés par monsieur S G (président du conseil d'administration) à monsieur L le 14 juin 2017 (lui signalant le retard pour envoyer les documents à l'assemblée générale et la nécessité de les envoyer au plus tard le lendemain en lui demandant s'il peut respecter ce timing) et le 19 juin 2017 (lui demandant s'il a pu transmettre les comptes à l'assemblée générale en exprimant sa volonté d'envoyer aux membres de l'assemblée générale l'ordre du jour et le procès-verbal précédent).
- un mail du 20 juin 2017 de monsieur G aux membres de l'assemblée générale en vue de leur communiquer les documents préparatoires.
- un mail du 21 juin 2017 de monsieur G aux membres de l'assemblée générale leur expliquant que certaines écritures comptables avaient encore été réalisées la veille sur les comptes 2016 de telle manière que les comptes envoyés n'étaient pas définitifs et que le

conseil d'administration ne pouvait les approuver dans ces conditions, ce qui rendait nécessaire d'annuler l'assemblée générale fixée au 22 juin 2017 en soirée.

- le procès-verbal de l'assemblée générale du 22 juin 2017 reprochant à monsieur L la non-clôture des comptes le mardi 20 juin (des écritures ayant encore été réalisées le 22 juin au matin) malgré un contact spécifique entre monsieur G et monsieur L.

Monsieur L fait valoir que le fait que le directeur général soit absent et qu'il se soit vu confier des tâches complémentaires a compliqué l'audit (comme signalé dans le procès-verbal du conseil d'administration du 22 juin 2017), en manière telle qu'il n'est pas responsable de cette situation. Le réviseur a néanmoins pu finir sa mission et les comptes présentés au conseil d'administration étaient les comptes définitifs intégrant les écritures passées dans la 2ème partie du mois de juin (renvoyant à nouveau au procès-verbal du conseil d'administration du 22 juin 2017 mettant en évidence que le préaudit était ok et que le réviseur d'entreprise avait pu voir les dernières écritures (en retard par rapport à un calendrier idéal mais connu du président du conseil d'administration)). Ces écritures étaient des écritures d'enregistrement des provisions de pécules de vacances, soit des écritures techniques dont la source est le secrétariat social. Les comptes annuels, tels qu'il les avait préparés, ont été déposés tels quels en décembre 2017, ce qui prouve que son travail était terminé.

Il estime que c'est à tort que l'asbl P tente de monter en épingle le fait que les comptes aient été modifiés par lui trop tard pour que l'assemblée générale puisse les entériner lors de la réunion prévue. Il n'en est pas moins vrai que les comptes étaient corrects et que l'entérinement aurait pu être fait le mois suivant.

Même si monsieur L évoque des circonstances en vue de minimiser le fait reproché et sa part de responsabilité, sa qualité de responsable administratif et financier met à sa charge les tâches de contrôle de la comptabilité, d'établissement des comptes annuels et d'établissement d'un budget.

Les circonstances reprises ci-avant qu'il invoque et le fait qu'il n'était en règle générale pas invité aux séances du conseil d'administration ne peuvent suffire à dénier toute responsabilité de sa part en la matière. Si monsieur L était en raison de circonstances indépendantes de sa volonté dans l'incapacité d'établir les comptes comme le lui avait rappelé monsieur G, il aurait à tout le moins dû le signaler à temps pour permettre le cas échéant de trouver des solutions, ce qu'il ne démontre pas avoir fait.

6/ Les nombreuses non-réponses aux questions de la direction médicale malgré les demandes

L'asbl P n'explique pas ce motif dans ses conclusions.

Le courrier du 1^{er} septembre 2017 adressé par madame B à monsieur G listant les problèmes qu'elle rencontrait avec monsieur L ces dernières semaines ne peut suffire à prouver la réalité de tous les faits qui y sont évoqués, sauf lorsque l'asbl P dépose des pièces y afférentes abordées par la cour.

7/ L'absence de remise en question malgré les différents avertissements reçus

L'asbl P ne démontre pas qu'elle a adressé des avertissements à monsieur L.

Le procès-verbal du conseil d'administration du 22 juin 2017 ne constitue pas une telle preuve, même s'il signale que le conseil d'administration et P (madame B, directrice médicale dont monsieur L ne contestait plus à l'audience qu'elle avait assuré la fonction de directrice générale ad interim pendant l'absence de monsieur F B) demandent à monsieur L de transmettre de manière transparente et proactive toute information ayant un impact significatif sur l'institution au conseil d'administration et à P, en l'absence de F (le directeur général en incapacité de travail).

Monsieur L qui n'est pas renseigné dans les personnes présentes à la réunion du conseil d'administration du 22 juin 2017, explique qu'il n'a eu connaissance de ce procès-verbal qu'en cours de procédure. Il admet néanmoins avoir eu une demande verbale le 22 juin 2017. Cette demande met en tout cas en lumière que l'asbl P lui reprochait un défaut d'informations au conseil d'administration.

L'asbl P énonce encore d'autres reproches en terme de conclusions, mais qui ne se retrouvent pas mentionnés dans sa lettre du 26 décembre 2017. Cette circonstance ne peut suffire à considérer qu'ils ne sont pas exacts, d'autant qu'ils sont en l'espèce de même nature. Il ne peut en effet être exigé d'un employeur qui licencie son travailleur moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et qui est invité par ce dernier à expliquer les motifs du licenciement, de détailler tous les manquements reprochés alors qu'il invoque un motif de conduite lié à une carence professionnelle, dont il cite des exemples dans sa lettre de communication des motifs. Il convient néanmoins de vérifier si les faits non mentionnés étaient connus au moment de la prise de la décision de licenciement et ont influencé celle-ci.

8/ L'absence de remise des Résumés psychiatriques minimum (« les R.P.M »)

L'asbl P reproche à monsieur L de n'avoir remis aucun résumé psychiatrique minimum au SPF Santé publique du deuxième semestre 2013 au 1^{er} semestre 2017 malgré des rappels

répétés de celui-ci, alors qu'il s'agit d'une obligation légale qui repose sur tous les établissements offrant des soins psychiatriques.

Elle dépose un courrier du Spf Santé publique du 21 février 2018 faisant état d'une rencontre avec monsieur B le 26 octobre 2017 à propos du non-respect des délais relatifs au dépôt des résumés psychiatriques minimum et l'intention communiquée par ce dernier à cette occasion d'engager un nouveau responsable RPM afin de résoudre ce retard.

La cour constate que la rencontre entre l'asbl P et le Spf Santé Publique est postérieure au licenciement de monsieur L, comme le courrier dudit Spf Santé Publique.

L'asbl P ne prouve pas qu'elle avait connaissance d'un problème en la matière au moment où elle a pris la décision de licencier monsieur L.

La circonstance qu'il était, selon le descriptif de fonction, responsable des relations avec les administrations et les ministres est insuffisant à constituer la preuve qu'il était responsable de la communication de ces rapports au Spf Santé Publique.

La lettre précitée du Spf Santé publique évoque d'ailleurs l'intention d'engager un responsable pour cette question.

Monsieur L explique que ce retard de transmission est du ressort des médecins et ne peut lui être imputé.

L'asbl P qui admet à tout le moins que le volet médical était rempli par les médecins (tout en soutenant que le volet administratif était du ressort de monsieur L) ne prouve même pas que les médecins ont rempli tout ou partie de ces RPM et les ont transmis à monsieur L.

La cour considère dès lors qu'il n'est pas établi à suffisance que monsieur L a commis une négligence en la matière ni davantage que ce fait était connu de l'asbl P au moment du licenciement.

9/ L'absence de remise des données statistiques et financières

L'asbl P fait grief à monsieur L de n'avoir jamais remis au Spf Santé publique les données statistiques et financières via l'application Finhosta pour les années 2015 et 2016 et ce malgré des rappels du Spf.

Monsieur L était, selon son descriptif de fonction, responsable de l'établissement du Finhosta.

L'asbl P dépose un courrier que lui a adressé le Spf Santé publique le 5 février 2018 l'invitant à transmettre dans les plus brefs délais les données Finhosta pour l'année 2016 (qui sera clôturée le 28 février 2018) en rappelant que ces données doivent obligatoirement lui

parvenir annuellement, ainsi qu'un mail du 14 novembre 2017 du Spf Santé publique attendant des nouvelles de l'asbl pour pouvoir avancer dans l'enregistrement des données Finhosta 2015-2016-2017.

Monsieur L est responsable de cette non-transmission.

S'il n'est pas démontré que l'asbl P en avait connaissance au moment du licenciement, il n'en reste pas moins que cette non-transmission illustre une carence de monsieur L déjà mise en lumière par d'autres faits évoqués ci-avant.

10/ L'absence de transmission du solde des jours de congé payés et jours fériés au nouvel employeur d'un ancien travailleur

L'asbl P reproche à monsieur L de n'avoir pas fait parvenir au nouvel employeur d'un travailleur (Monsieur P) qui avait quitté l'asbl en août 2016 le solde de ses jours de congé payés et jours fériés.

Elle dépose pour en convaincre :

- des mails du mois d'octobre 2016 entre madame L (« responsable maison unité des moyens Uccle ») et monsieur L (suivi d'un mail de madame L à monsieur B), demandant à monsieur L quand ils allaient recevoir le courrier du secrétariat social (Ucm) pour pouvoir le faire remplir au plus vite et l'adresser au travailleur et une réponse de monsieur L demandant de communiquer l'adresse mail de l'employeur du travailleur ainsi que celle du travailleur pour pouvoir lui envoyer les documents dès réception par voie électronique.

-un mail du 28 novembre 2017 de madame L à madame B expliquant que monsieur P l'avait beaucoup sollicité par téléphone pour que son employeur reçoive le solde de ses congés payés et jours fériés et que comme monsieur L se disait occupé, elle a fini par faire appel à F (monsieur B) pour qu'il règle la situation.

Monsieur L ne remet pas en cause ce fait dans ses conclusions.

S'il n'est pas démontré que l'asbl P en avait connaissance au moment du licenciement, ces mails illustrent une fois encore des difficultés rencontrées par des travailleurs en rapport avec leur occupation au travail par l'asbl P, alors que monsieur L était responsable de la gestion des ressources humaines. Lesdites difficultés ont eu lieu en 2016.

11/ L'absence de transmission d'un formulaire C4 et de réponse à d'autres questions en souffrance

L'asbl P dépose un mail adressé le 31 janvier 2017 à monsieur L par madame V (« responsable maison unité des petits Woluwe-Saint-Lambert ») évoquant différents sujets en réponse avec la situation de différents travailleurs.

Monsieur L apporte une réponse à madame V pour chaque situation. Ce mail illustre le suivi de dossiers relativement à la gestion du personnel, sans établir que monsieur L aurait commis un manquement en l'espèce.

12 /L'absence de déclaration d'un accident du travail

L'asbl P fait grief à monsieur L de ne pas avoir déclaré l'accident du travail dont Madame B fut victime le 26 mai 2017.

Elle dépose à cet égard :

- un mail de la travailleuse du 13 juillet 2017 se plaignant de la non-déclaration de son accident du travail.
- un mail du 13 juillet 2017 de madame B informant monsieur L que la demande de la travailleuse est légitime et qu'elle lui demande de régler la situation le plus vite possible.
- un mail en réponse du 17 juillet 2017 dans lequel monsieur L informe madame B qu'il avait contacté son courtier en temps et en heure et que c'est dès lors ce dernier qui contacte l'assurance. Il promet de recontacter son interlocutrice le jour même après avoir vérifié.

Monsieur L explique qu'au vu de l'absence de conséquences graves et du faible coût engendré, il avait été décidé en concertation avec la responsable de Woluwe, madame V et de madame B elle-même de ne pas faire de déclaration d'accident.

Cette explication est en contradiction avec les mails échangés entre lui et madame B.

Le manquement professionnel qui n'est pas anodin est établi.

L'asbl P en avait connaissance au moment du licenciement dès lors que madame P B évoque dans son mail adressé le 1^{er} septembre 2017 à monsieur G les difficultés rencontrées quant à la déclaration d'un accident de travail.

13/ La mauvaise gestion d'un dossier de crédit-temps

L'asbl P reproche à monsieur L de n'avoir pas remis à un travailleur (monsieur D) dans les délais requis les documents nécessaires pour bénéficier des allocations d'interruption octroyées par l'Onem dans le cadre d'un crédit-temps.

L'asbl P dépose :

- un mail adressé le 1^{er} août 2017 par ce travailleur à madame B qui décrit les problèmes rencontrés concernant son crédit-temps que monsieur L avait accepté et pour lequel il avait rempli des papiers.

-des mails échangés le 1^{er} août 2017 entre madame B et monsieur G pour résoudre le problème de crédit-temps de ce travailleur. L'on peut notamment y lire ce qui suit : « *Je me permets de faire appel à la bande. P et moi sommes dans le jus encore une fois à cause de P. Je ne connais vraiment rien à la gestion des crédits temps, l'un ou l'une d'entre-vous aurait-il une piste à proposer à P ?* ».

Monsieur L se défend en signalant que monsieur D bénéficiait d'un congé sans solde depuis de nombreux mois afin de lancer son cabinet de psychothérapie. Dans le premier trimestre 2017, il a reçu un mail de Madame V, la responsable du site de Woluwe, qui l'informait que monsieur D quittait P, mail qu'il a fait suivre à la gestionnaire de l'UCM qui a traité sa démission. Ultérieurement, il est revenu pour annuler sa décision en espérant conserver son statut de salarié ce qui n'était plus possible. Il a contacté et insisté auprès de madame V pour essayer de modifier cette situation.

L'asbl P fait valoir que ces explications sont tardives.

La cour ne trouve pas trace d'une interpellation de monsieur L sur ce dossier à son retour de congés, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que le problème a été résolu ultérieurement ou que monsieur L a pu fournir des explications.

Cela étant, le mail adressé le 1^{er} août 2017 par monsieur G, président du conseil d'administration, à différentes personnes travaillant au sein de l'asbl P, met en évidence un véritable ras le bol et illustre que l'asbl P n'est manifestement plus satisfaite de la manière dont monsieur L remplit ses fonctions.

A la lumière des éléments qui précèdent, la cour estime que l'asbl P établit qu'elle a licencié monsieur L pour différents motifs liés à sa conduite ou à son aptitude (sans qu'il soit nécessaire de démontrer que ceux-ci constituent une « faute »). Monsieur L n'établit en rien que son licenciement aurait été une conséquence de l'inimitié à son égard de la part de certains ou une représaille à des carences organisationnelles de l'entreprise qu'il aurait dénoncées.

Monsieur L a la charge de prouver que malgré ces motifs, son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Pour apprécier si cette preuve est établie, il ne s'agit donc pas de se demander si un autre employeur placé dans les mêmes circonstances l'aurait nécessairement licencié mais si aucun employeur normal et raisonnable ne l'aurait licencié.

Monsieur L exerçait une fonction de responsable administratif et financier et avait à ce titre des responsabilités importantes au sein de l'asbl P et il disposait d'une longue expérience

puisqu'il accomplissait cette tâche depuis le 2 juin 2008. Ces éléments devaient lui permettre de mieux identifier les difficultés rencontrées et les solutions à y apporter, en s'adressant si nécessaire pour ce faire à sa hiérarchie.

La cour veut bien admettre que cette fonction est exigeante et que certaines circonstances évoquées ci-après ont pu rendre quelque peu plus difficile l'accomplissement de celle-ci en 2017:

-l'absence en raison d'une incapacité de travail du directeur général, monsieur B, durant l'année 2017.

-les congés parentaux accordés à l'employée chargée de la facturation et de l'accueil (du 15 décembre 2015 au 31 juillet 2016 avec engagement d'une personne à raison de 6 heures par semaine pour pallier partiellement à cette absence et à partir du 1^{er} janvier 2017 (selon monsieur L, l'asbl signalant quant à elle la date du 1^{er} juillet 2017) ayant eu pour effet de réduire ses prestations de 30 heures à 19 heures par semaine.

-les difficultés rencontrées avec le logiciel de facturation aux mutuelles Xperthis (depuis 2016 selon les précisions données à l'audience par monsieur L) ;

-les problèmes de santé qu'il a connus ayant conduit à son incapacité de travail du 7 au 9 décembre 2016 et du 3 juillet au 5 juillet 2017.

Cela étant, il convient de souligner que d'une part madame P B, directeur médical, assumait la fonction de directeur général par interim (quelles que soient les considérations de monsieur L sur ses compétences en la matière) et que d'autre part monsieur L admettait dans un mail adressé à monsieur G le 1^{er} mars 2017 (qui l'interrogeait sur la période transitoire liée à l'absence de monsieur B) qu'il y avait peu de décisions à prendre actuellement. Il y a lieu de constater que la réponse donnée par monsieur L dans ce mail est plutôt rassurante sur la gestion de l'asbl en l'absence de son directeur général, monsieur B, même si monsieur G admet dans son mail initial que monsieur L devra désormais s'adresser à lui ou à A pour toute question ou décision à prendre et que cette situation n'est pas idéale. La circonstance que madame B ait reconnu dans un mail adressé à monsieur G le 1^{er} septembre 2017 ses propres limites et épuisement (avant de dresser la liste des manquements de monsieur L) n'emporte pas pour conséquence qu'elle serait elle-même à l'origine en tout ou en partie des manquements reprochés à monsieur L ni que le licenciement de ce dernier en deviendrait manifestement déraisonnable.

Monsieur L n'établit pas que les reproches sur la qualité de son travail s'expliquent par une opposition syndicale forte due à des tensions rencontrées au sein de la cellule de la petite enfance dirigée par madame B.

S'agissant des difficultés rencontrées avec le secrétariat social, la cour n'est pas en mesure d'apprécier leur ampleur, d'autant que l'asbl P est revenue sur la décision prise à la demande de monsieur L de changer de secrétariat social, après le licenciement de monsieur L. De toute manière, et même à admettre que monsieur L n'était à juste titre plus satisfait de la manière dont le secrétariat social travaillait, cela ne peut expliquer l'ensemble des manquements répétés relevés ci-avant, qu'il s'agisse par exemple du reproche lié au manque de transparence vis-à-vis du conseil d'administration (mise en exergue dans le procès-verbal du conseil d'administration du 22 juin 2017), du défaut d'information donné à madame B (voir le cas de la démission de madame R) ou de la non-déclaration délibérée d'un accident du travail.

En tout état de cause et excepté la question du remplacement du secrétariat social qui fut signalée par monsieur L, la cour ne trouve nulle trace d'une interpellation formelle de monsieur L au conseil d'administration, au président du conseil d'administration ou à la directrice générale par interim, sur les différents problèmes rencontrés pour accomplir son travail et sur des propositions de solutions, ce qui pouvait être attendu de lui au vu de ses responsabilités s'il s'était avéré qu'il était surchargé et/ou n'était plus en mesure de remplir ses tâches et/ou avait besoin d'une aide. Il est dans ce contexte indifférent d'appréhender toutes les tâches décrites par monsieur L (et notamment celles relatives à la gestion du recrutement de nouvelles infirmières ou à l'installation du programme « dossier patient informatisé ») pour convaincre de sa charge de travail. S'il estimait que son absence aux réunions du conseil d'administration (mise à part celle du 22 juin 2017) pendant la période où monsieur B fut en incapacité de travail compliquait l'accomplissement de son travail malgré le remplacement ad interim de ce dernier par madame B présente aux dites réunions, il aurait dû le signaler dès le début de l'absence de monsieur B, ce qu'il ne prouve pas avoir fait.

Au vu des développements qui précèdent et constatant que l'asbl P n'était manifestement plus satisfaite de la manière dont monsieur L accomplissait ses tâches et ce pour des motifs liés à sa conduite et ou à son aptitude (comme l'exprime très clairement le mail de monsieur G du 1^{er} août 2017 évoqué ci-avant qui illustre une perte de confiance dans un contexte de manquements répétés), la cour ne peut pas considérer dans les circonstances de l'espèce évoquées ci-avant que la preuve est rapportée qu'aucun employeur normal et raisonnable ne l'aurait jamais licencié.

Cette conclusion n'est en rien contredite par les éléments pointés par monsieur L sous le vocable « difficultés administratives » (à la page 19 de ses conclusions) qui se seraient poursuivies après son licenciement, et tenant notamment à la date de dépôt des comptes annuels.

En conclusion, le licenciement de monsieur L n'est pas manifestement déraisonnable, en manière telle qu'il n'a pas droit à l'indemnité réclamée à ce titre.

2. La rémunération du solde de jours de congés extralégaux.

Monsieur L sollicite le paiement de 25 jours de congés extralégaux non pris, au motif que sur les 46 jours auxquels il avait droit, il n'aurait pris que 21 jours de congés.

L'asbl P, qui ne remet pas en cause pas le nombre total de jours de congés renseignés par monsieur L, invoque que ce dernier avait déjà pris 27 jours de congés et conteste que monsieur L ait droit à une compensation financière pour des jours de congés extralégaux non pris.

Le compte-individuel 2017 met effectivement en évidence que monsieur L a pris 27 jours de congé en 2017. Monsieur L ne démontre pas l'inexactitude de ce relevé.

La cour considère que le travailleur qui se voit reconnaître des jours de congés extralégaux mais n'a pas été en mesure de les prendre avant son licenciement, ne peut revendiquer une rémunération afférente à ces jours de congés que s'il démontre qu'une telle obligation existe dans le chef de l'employeur de convertir les jours de congés non pris sous forme de rémunération (voir notamment en ce sens C.T. Bruxelles, 14 mars 2017, J.T.T., 2017, p. 208 ; C.T. Bruxelles, 18 janvier 2023, R.G. n°2020/AB/853, Terralaboris.be).

Monsieur L revendique l'application de trois conventions collectives de travail dont il dépose certains extraits:

- Une convention collective de travail du 26 novembre 1990 relative à la programmation sociale.

En vertu de l'article 1, elle s'applique aux employeurs et travailleurs des établissements ressortissant à la sous-commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux.

L'article 2.2 dispose que « *les parties conviennent d'octroyer 2 jours de congés supplémentaires* ».

Il n'est aucunement mentionné un droit du travailleur d'obtenir une rémunération pour les jours de congés supplémentaires non pris au moment de la fin du contrat de travail.

Cet article 2.2 a été abrogé par la CCT du 29 juin 1992 citée ci-après.

- Une convention collective de travail du 29 juin 1992 sur l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires (que la cour a pu retrouver et dont il a été débattu à l'audience).

En vertu de l'article 1^{er} de cette convention, elle « *s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la sous-Commission paritaire des hôpitaux privés, membres d'une des organisations signataires, et leurs travailleurs* ».

L'article 3 de cette CCT stipule : « *A dater de 1992, quatre jours de congé supplémentaires sont octroyés, en sus de congés légaux, au personnel en question* ».

L'article 6 est libellé comme suit :

« *Au cas où le travailleur n'aurait pas épuisé, en tout ou en partie, ces jours de congé supplémentaires à la fin de l'année de vacances ou lors de son départ, il touche un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7,6 h. max./jour dans le régime des 38h/semaine) multiplié par son salaire normal tel que défini à l'art. 5 de la présente convention.*

L'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le montant payé par ses soins. Au besoin, le travailleur fournira cette attestation à son employeur suivant ».

L'article 8 dispose : « *La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 1992 et est conclue pour une durée indéterminée. Moyennant le respect d'un préavis de trois mois, elle pourra être dénoncée par chacune des parties, par lettre recommandée à la poste adressée aux autres parties. L'art. 2, 2^o de la convention collective de travail du 26/11/1990, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 20/03/1991, est abrogé* ».

• La convention collective de travail conclue le 26 octobre 2005 au sein de la commission paritaire des services de santé n° 300, relative à la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membre du personnel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} octobre 2008.

Elle prévoit pour les travailleurs visés à l'article 3 (personnel infirmier, soignant, ambulanciers de service d'urgence,..) à partir de 45 ans l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire, sous la forme de 96 heures de dispenses de prestations payées par an (article 4). Ce nombre d'heures de dispense de prestations est augmentée pour les travailleurs visés à l'article 3 ayant atteint l'âge de 50 ans (article 5) et 55 ans (article 6).

L'article 8 prévoit l'octroi de congés supplémentaires au profit des travailleurs ne relevant pas du champ d'application de l'article 3, ce qui est le cas de monsieur L, à obtenir annuellement 38 heures de dispense de prestations de travail à partir de 50 ans, 38 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans et 76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans.

Il n'est pas prévu que lors de la cessation du contrat de travail une compensation financière serait due lorsque le travailleur n'a pas bénéficié des congés supplémentaires.

En d'autres termes, à la lumière des conventions collectives de travail invoquées par monsieur L, il est établi que monsieur L disposait d'un droit à obtenir une compensation financière pour les 4 jours de congés supplémentaires énoncés dans la CCT du 29 juin 1992 s'il ne les a pas pris au moment de son départ, ce qui est manifestement le cas au vu du différentiel entre le nombre de jours de congés invoqués par monsieur L et le nombre de jours de congés pris.

Monsieur L a dès lors droit à obtenir une rémunération pour ces 4 jours de congés non pris d'un montant de 892,44 euros brut selon le calcul suivant (rémunération mensuelle de 4.834,33 euros : (38 h X 13 semaines /3 mois) = 29,36 euros par heure x 7,6 heures = 223,16 euros à limiter toutefois au montant de 223,11 euros sollicité par monsieur L x 4 jours). Ce montant doit être augmenté des intérêts légaux et judiciaires.

3. Le solde de l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur L s'est vu octroyer une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 13 semaines.

La rémunération annuelle prise en compte fut de 65.191,38 euros.

Monsieur L fait valoir qu'il convient d'y ajouter la rémunération due pour les jours de congés extralégaux non pris.

La cour a décidé ci-avant que monsieur L avait droit à une rémunération de 892,44 euros pour 4 jours de congés extralégaux non pris et pour lesquels il n'a donc pas été rémunéré.

La cour estime qu'il s'agit là d'un avantage acquis en vertu du contrat qui doit entrer en ligne de compte pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due. L'argument selon lequel il n'y aurait pas lieu d'en tenir compte car la rémunération afférente aux jours de congés extralégaux a déjà été incluse dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis payée n'est pas correct dès lors qu'il s'agit précisément en l'espèce d'une rémunération qui n'a pas été payée à monsieur L.

La rémunération totale à prendre en compte s'élève ainsi à 66.083,82 euros brut.

Monsieur L avait droit à une indemnité compensatoire de préavis de 44.479,47 euros :

- 33.041,91 euros (correspondant à 6 mois)
- 16.520,92 euros (correspondant à 13 semaines)

- - 5.083,36 euros (correspondant à 4 semaines à titre d'outplacement)

Or il a reçu un montant brut de 43.870,05 euros.

Il a dès lors droit à un solde de 609,42 euros brut, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

4. La somme de 1 euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances.

Monsieur L n'explique pas ce chef de demande dans ses conclusions qui est dès lors non fondé.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

Dans les circonstances de la cause et dès lors que chaque partie succombe partiellement, il se justifie de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé.

La cour déclare l'appel incident et partiellement fondé.

La cour réforme le jugement dont appel ;

La cour déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la demande d'obtention d'1 euro provisionnel pour arriérés de rémunération et pécule de vacances non fondées et en déboute monsieur L.

La cour condamne l'asbl P à payer à monsieur L les montants suivants, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires :

-892,44 euros brut à titre de rémunération afférente à 4 jours de congés extralégaux non pris

-609,42 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

La cour condamne chaque partie à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel ;

La cour met à charge de l'asbl P la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,

P. M, conseiller social au titre d'employeur,

R. P, conseiller social suppléant-employé, désigné par une ordonnance du 7.11.2023 (rép : 2023/2673)

Assistés de J. A, greffier

J. A,

R. P,

P. M,

P. K,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 décembre 2023, où étaient présents :

P. K, conseiller,

J. A, greffier

J. A

P. K