



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
Date du prononcé <b>8 mai 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/553</b>
Décision dont appel <b>18/885/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**La S.P.R.L. « UNIT.AIDE »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0537.967.146 (ci-après « la SPRL »),  
dont le siège est établi à 1200 Bruxelles, Gulledelle, 92 bte 10,

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
représentée par Maître M. D., avocate à

**contre**

**Monsieur K. B.**, inscrit au registre national sous le numéro . (ci-après « M.B »),  
domicilié à .

partie intimée au principal,  
partie appelante sur incident,  
représentée par Maître D. P., avocat à 1070 Bruxelles,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

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

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

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

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

- le jugement de la 4<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 12.12.2018, R.G. n°18/885/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 15.7.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 13.10.2021 ;
- les conclusions remises pour la SPRL le 14.3.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.B le 13.5.2022 ;
- le dossier de M.B (7 pièces) ;
- le dossier de la SPRL (11 pièces) ;
- les notes de dépens actualisées des parties déposées à l'audience.

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre du 6.9.2021. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 3.4.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

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

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 3.4.2023.

## **2. Les faits**

La SPRL exploite une entreprise de transports par ambulance et personnes à mobilité réduite. Elle ressortit à la commission paritaire n°330.04.

Le 11.1.2017, M.B est entré au service de la SPRL en qualité de « transporteur médico-sanitaire », dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps plein. Les tâches qui lui sont confiées sont le transport de patients en ambulances et en VSL (véhicule sanitaire léger), l'entretien du matériel médical, l'entretien et le nettoyage des véhicules.

Le contrat indique que l'horaire est flexible.

L'article 2 du contrat de travail précise<sup>1</sup> :

*« L'horaire de travail et les autres circonstances relatives au temps de travail sont déterminés au règlement de travail, cependant, l'employeur et le travailleur acceptent conjointement les dérogations suivantes en cette matière. Suivant la nécessité du travail les jours de prestations et l'horaire de travail sont susceptibles d'être modifiés. Horaire de base repris au règlement de travail: organisé en garde dormante du lundi au vendredi (le travailleur est présent sur le lieu de travail mais peut se reposer pendant les périodes où ses services ne sont pas sollicités.)*

*Lundi 8h00 à 17h00*

*Mardi 8h00 à 17h00*

*Mercredi 8h00 à 17h00*

*Jeudi 8h00 à 17h00*

*Vendredi 8h00 à 17h00 »*

Le 9.4.2017, M.B a reçu un premier avertissement écrit en raison d'un « *comportement intolérable* » illustré par une plainte de coéquipiers, le refus d'effectuer une course, le non-dépôt d'une clé de l'ambulance au bureau, l'accusation à tort de son binôme pour une conduite inadaptée<sup>2</sup>.

Le 9.5.2017, un second avertissement lui a été adressé pour des bons de transports insuffisamment complétés (numéro de téléphone manquant, destination ou prise en charge manquante, heures incomplètes, ...) <sup>3</sup>.

Les deux avertissements furent chaque fois signés par M.B avec la mention « lu et approuvé ».

Du 18.9.2017 au 29.9.2017, M.B a été en incapacité de travail pour maladie. Deux certificats de travail datés respectivement du 18 et du 22.9.2017 ont été remis à cette occasion. La sortie était autorisée<sup>4</sup>.

Le 27.9.2017, à 14h25, le médecin-contrôleur s'est présenté à l'ancien domicile de M.B situé rue de la Hulotte, 9 à 1170 Watermael-Boitsfort. M.B n'étant pas présent, le médecin-contrôleur a laissé une invitation à se présenter à son cabinet le même jour, entre 18 h 30 et 19 h 30<sup>5</sup>.

Aucune suite n'a été donnée par M.B à l'invitation du médecin-contrôleur.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier M.B

<sup>2</sup> Pièce 2 – dossier SPRL

<sup>3</sup> Pièce 3 – dossier SPRL

<sup>4</sup> Pièces 7 et 8 – dossier SPRL

<sup>5</sup> Pièce 5 – dossier M.B

Par lettre recommandée du 29.9.2017, la SPRL a notifié à M.B son licenciement pour faute grave. La lettre était rédigée comme suit<sup>6</sup> :

*« (...) J'ai le regret, de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.*

*Nous avons pris connaissance de plusieurs faute grave que vous avez commis et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.*

*Les motifs du licenciement sont les suivants :*

- Ne pas avoir répondu au dispatching durant les heures de gardes de nuit*
- Vous. avez couvert le fait de ne pas avoir répondu au dispatching durant la garde de nuit.*
- Certificat médical remis en retard (à savoir il faut remettre le certificat médical par courrier dans les 48h comme mentionner dans le règlement).*
- Passage du médecin contrôle à domicile le 27/09/2017 à 14h25 (pas présent au domicile à ce moment là) de plus vous ne vous êtes pas présenté à la convocation du médecin .contrôle.*

*Par la présente, nous vous notifions dès lors votre licenciement immédiat (...) »*

Le 24.10.2017, M.B a contesté son licenciement par la voie de son conseil et a mis la SPRL en demeure de lui payer les sommes de :

- 2.498,70 € à titre d'indemnité de préavis correspondant à 6 semaines de rémunération ;
- 7.079,66 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 11.711,02 € à titre de sursalaire calculé sur une base de 63 heures prestées par semaine dont 30 heures en régime de nuit.

M.B a finalement saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SPRL par une requête du 26.2.2018.

Par jugement du 12.12.2018, le tribunal a fait droit en grande partie à ses demandes et a réservé à statuer quant à la demande de paiement d'un sursalaire.

Par requête du 15.7.2021, la SPRL a interjeté appel de ce jugement.

---

<sup>6</sup> Pièce 2 – dossier M.B

### **3. La demande originaire et le jugement dont appel**

#### **3.1. La demande originaire :**

M.B demandait au tribunal de

- condamner la SPRL à lui payer :
  - o 2.498,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - o 7.079,66 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - o 15.275,24 € à titre de sursalaire.
  
- subsidiairement, ordonner à la SPRL de produire ses bons de transport, feuilles de route et tout autre document interne permettant d'établir le nombre d'interventions qu'il a effectuées pendant toute son occupation ;
  
- condamner la SPRL à l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.400 € et 20 € à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

#### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) Statuant après un débat contradictoire,*

*En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis déclare la demande recevable et fondée et condamne la SPRL à payer à ce titre à M.B la somme de 2.498,70 euros brut ;*

*En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, déclare la demande recevable et partiellement fondée et condamne la SPRL à payer à ce titre à M.B la somme de 1.249,35 euros brut correspondant à la rémunération de trois semaines ;*

*En ce qui concerne le sursalaire, réserve à statuer et renvoie la cause au rôle dans l'attente de la mise en état ;*

*Réserve les dépens.*

*(...) »*

#### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** La SPRL demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- réformer le jugement dont appel et déclarer l'action de M.B recevable s'il échet, mais non fondée ;
- condamner la SPRL aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (soit 2.400 € pour la première instance et 2.600 € pour l'appel), outre 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**4.2.** M.B demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable, mais non fondé et, en conséquence, confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SPRL à lui payer la somme de 2.498,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence, condamner la SPRL à lui payer la somme de 7.079, 66 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- ordonner la production par la SPRL « *de ses bons de transports, feuilles de route et de tout autre document interne permettant d'établir le nombre d'interventions pratiquées par le concluant pendant toute la durée des prestations de travail, ceci sans déplacement du concluant ou de son conseil, ces documents pouvant être transmis par voie numérisée* » ;
- condamner la SPRL à l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (soit 2.400 € pour la première instance et 2.600 € pour l'appel), outre 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

#### **5. Sur la recevabilité**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 15.7.2021, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

L'appel est partant recevable.

## **6. Sur le fond**

### **6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **6.1.1. Textes et principes**

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*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.*

*À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en 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. »*

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal



L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Si des faits multiples sont invoqués pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits<sup>8</sup>.

De plus, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, l'auteur du congé devra alors prouver les circonstances qui expliquent que ces faits n'ont été portés à sa connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>9</sup>.

Dit autrement, l'examen des autres manquements invoqués et qui seraient intervenus antérieurement au délai de trois jours précédant le licenciement ne devra être effectué par le juge que dans la mesure où le dernier fait invoqué et qui lui tombe bien dans ce délai de trois jours constitue un fait fautif<sup>10</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>11</sup>. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu et date du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante<sup>12</sup>. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec

---

<sup>8</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>9</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269

<sup>10</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 13.1.2020, R.G. n° 2017/AB/638 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269 ; CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, R.G. n°48.505, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>11</sup> Cass., 24.3.1980, *Pas.*, 1980, I, p.900 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737 ; Cass., 2.6.1976, *Pas.*, 1976, p.1054

<sup>12</sup> v. en ce sens : CT Mons, 4.9.2000, *J.T.T.*, 2001, p.87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail – 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n°4197 et la jurisprudence citée

les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave<sup>13</sup>. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « insubordination »<sup>14</sup> ou encore « maltraitance »<sup>15</sup> sans autre explication sur le manquement reproché.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais. Cela suppose que, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie devra prouver qu'elle n'en a eu connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>16</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, elle comporte trois éléments :

- une faute ;
- le caractère grave de la faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>17</sup>.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>18</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 29.9.2015, R.G. n°2013/AB/983

<sup>14</sup> v. en ce sens CT Bruxelles, 4e ch., 29.9.2015, R.G. n°2013/AB/983, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13e ch., 9.2.2006, R.G. n°7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13e ch., 11.1.2011, R.G. n°2010/AN/41

<sup>15</sup> CT Bruxelles, 4e ch., 26.2.2019, R.G. n° 2016/AB/639

<sup>16</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 10.9.2019, R.G. n° 2016/AB/1071

<sup>17</sup> v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

<sup>18</sup> v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

<sup>19</sup> v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>20</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978<sup>21</sup>.

### **6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais**

**6.1.2.1.** Le tribunal a jugé que le formalisme légal n'avait pas été respecté pour plusieurs motifs :

« (...)

#### ***1.2.1. La notification à une mauvaise adresse***

*La lettre de licenciement a été envoyée à l'adresse renseignée dans le contrat de travail et reprise dans les fiches de paie établies jusque mars 2017, à savoir rue de la Hulotte à Watermael-Boitsfort.*

---

<sup>20</sup> v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

<sup>21</sup> v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

*Depuis le mois d'avril 2017, les fiches de paie reprennent une autre adresse (avenue des Mimosas à Woluwe-Saint-Pierre).*

*Dès lors que la nouvelle adresse de M.B était renseignée sur les fiches de paie établies par le mandataire de l'employeur (son secrétariat social), il peut raisonnablement être présumé que l'employeur devait en avoir connaissance.*

*Ce dernier ne fournit du moins aucune pièce (p. ex. une attestation du secrétariat social) pour expliquer comment il n'aurait pas eu connaissance de cette nouvelle adresse, alors que le secrétariat social en disposait quant à lui depuis plusieurs mois.*

*La notification du licenciement et du motif grave à une adresse incorrecte constitue un premier motif de conclure à l'irrégularité des notifications prévues par l'article 35 précité.*

*Il n'est pas remédié à cette irrégularité par la circonstance que Monsieur B. ait finalement pris connaissance du courrier de licenciement (envoyé à son ancienne adresse où réside sa mère).*

### **1.2.2. L'imprécision du motif grave**

*Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont particulièrement imprécis.*

*Il est reproché à M.B de ne pas avoir répondu au dispatching durant les heures de garde de nuit. Il n'y a toutefois aucune précision concernant ce fait : situation dans le temps, identité de la personne ayant tenté de joindre M.B, manière dont le dispatching aurait tenté de le joindre,...*

*Ensuite, il lui est reproché d'avoir couvert le fait de ne pas avoir répondu au dispatching durant la garde de nuit. Le Tribunal n'aperçoit pas ce que signifient exactement les termes "couvrir le fait", faute de précision.*

*En ce qui concerne la remise tardive du certificat médical, l'on ignore de quel certificat médical il s'agit (le premier ou le certificat de prolongation) et dans quel délai ce certificat a été remis.*

*Le grief relatif au passage du médecin contrôle est, par contre, précis mais, comme il sera indiqué ci-après, ce fait ne peut être considéré comme fautif.*

*Le licenciement pour motif grave n'est pas un acte anodin et le législateur a modalisé ce mode de rupture en exigeant le respect de conditions de forme strictes. Il est requis que les faits soient décrits avec précision, afin de permettre*

*de vérifier la consistance des griefs qui sont reprochés à l'appui de la rupture immédiate et sans indemnité du contrat de travail.*

*En l'espèce, la lettre de licenciement ne décrit pas le motif grave avec une précision suffisante, ce qui constitue un second motif d'irrégularité.*

### **1.2.3. Le respect des délais légaux**

*Parmi les faits énumérés dans la lettre de licenciement, le seul situé dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement concerne la non-présentation auprès du médecin-contrôleur (le 27 septembre 2017).*

*Cependant, ce médecin a déposé sa convocation à l'ancienne adresse de M.B alors que, comme indiqué ci-dessus, l'employeur était censé connaître sa nouvelle adresse, renseignée depuis avril 2017 sur les fiches de salaire.*

*Il ne peut dès lors être constaté en l'espèce que la non-présentation auprès du médecin contrôleur constituerait une faute.*

*La défenderesse ne situe aucun des autres griefs dans le temps, de telle sorte qu'il n'est pas possible de vérifier si le délai légal de trois jours aurait été respecté ; aucun fait fautif n'est en effet situé dans le délai légal des trois jours ouvrables précédant la notification du licenciement.*

*La preuve du respect du délai de trois jours n'est dès lors pas rapportée, ce qui constitue un troisième motif d'irrégularité du licenciement.*

*De surcroît, M.B était absent pour incapacité de travail depuis le 22 septembre 2017, lorsque l'employeur a décidé, le 29 septembre 2017, de le licencier. Le grief relatif à l'absence de réponse au dispatching durant les heures de garde de nuit se rapporte dès lors forcément à la période antérieure au 22 septembre 2017, laquelle remonte à bien plus de trois jours ouvrables avant le licenciement. La défenderesse n'explique en rien la manière dont elle a pris connaissance de ce fait. Une fois encore, la défenderesse ne démontre pas avoir respecté le délai de trois jours. »*

**6.1.2.2.** La cour rejoint largement cette analyse faite par le tribunal.

Aucune des explications actuellement avancées par la SPRL ne mène à une solution différente.

La seule circonstance de la notification de la lettre recommandée du 29.9.2017 à l'ancienne adresse de M.B est en soi déterminante.

Par cette lettre du 29.9.2017, la SPRL a voulu procéder à la double formalité de la notification du congé et des motifs graves en un seul envoi recommandé.

Le pli a ainsi été adressé rue de la Hulotte 9, à 1170 Watermael-Boitsfort.

Cependant et sans que cela ne soit contesté, M.B relève qu'il était alors domicilié avenue des Mimosas 6/3 à 1150 Woluwe-Saint-Pierre.

La SPRL ne peut sérieusement prétendre que cette nouvelle adresse ne lui avait pas été communiquée et qu'elle lui était inconnue, dès lors qu'elle était reprise sur les fiches de paie depuis le mois d'avril 2017. Pas plus qu'en première instance, aucune pièce ne vient corroborer l'explication selon laquelle le secrétariat social aurait utilisé cette nouvelle adresse sans que la SPRL n'en ait été préalablement informée par M.B.

L'envoi de la lettre de licenciement et celui de la notification du motif grave doivent être effectués à l'adresse de résidence communiquée à l'employeur par le travailleur, quand bien même ce ne serait pas l'adresse de son domicile légal. L'envoi à une adresse erronée doit être considéré comme inexistant<sup>22</sup>. Plus précisément, la notification du congé à une adresse inexacte, voire simplement imprécise, emporte que l'exigence légale de notification des motifs n'est pas rencontrée. A cet égard, il importe peu que le travailleur aurait eu connaissance du contenu de la lettre envoyée à une adresse erronée<sup>23</sup>.

Afin de notifier valablement son congé à M.B, la SPRL aurait dû faire usage de la nouvelle adresse connue.

Le pli recommandé adressé le 29.9.2017 à l'ancienne adresse n'a donc pas permis d'accomplir valablement la double formalité prévue à l'article 35, al.3 et 4.

Il s'ensuit que le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, n'a pas été respecté.

### **6.1.3. Application – le droit à une indemnité compensatoire de préavis**

Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2, eu égard aux développements qui précèdent et sans qu'il soit encore nécessaire de s'interroger sur l'existence même du motif grave invoqué, la cour juge que c'est à tort que la SPRL a pris la décision du licenciement pour motif grave.

---

<sup>22</sup> v. en ce sens : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2255, n°4194, et la jurisprudence citée

<sup>23</sup> V. en ce sens avec la jurisprudence citée : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15.6.2021, R.G. n°2018/AB/648 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 24.11.2020, R.G. n°2017/AB/1059 et 2017/AB/1064

La demande d'une indemnité de préavis est partant fondée et l'appel sur ce point est non fondé.

## **6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – appel incident**

### **6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Au niveau du champ d'application de la CCT n°109, il faut tout d'abord relever la restriction formulée par l'article 2, §4, qui dispose que le « *chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué* ». Cela revient à considérer *a contrario* que ce chapitre III, s'applique bien dans l'hypothèse où l'employeur aurait certes licencié pour un motif grave, mais sans que ce licenciement satisfasse aux exigences de l'article 35. Ce chapitre III intitulé « *Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement* » est formé des articles 3 à 7 de la CCT n°109.

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

*« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont*

*pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

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

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

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

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

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>24</sup> :

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

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable<sup>25</sup> :

---

<sup>24</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

<sup>25</sup> V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France



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

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

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

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit<sup>26</sup> :

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

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

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
  - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable<sup>27</sup> ;
  - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;

---

LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

<sup>26</sup> *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1<sup>re</sup> ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

<sup>27</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

- le travailleur doit démontrer de son côté que :
  - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
  - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.

- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2<sup>e</sup> tiret) :

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

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

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

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

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

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

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

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé

le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve, un doute subsistait<sup>28</sup>.

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

### **6.2.2. Application**

Il ressort de la lettre du 29.9.2017 que la décision de licencier pour motif grave était fondée sur des motifs liés à la conduite, à savoir :

- ne pas avoir répondu au dispatching durant les heures de garde de nuit et avoir « *couvert* » ce fait ;
- la remise tardive d'un certificat médical en contravention avec les dispositions du règlement de travail ;
- absence lors du passage du médecin-contrôleur à domicile le 27.9.2017 à 14h25 et non-présentation à la convocation subséquente du médecin-contrôleur.

Comme l'a fort justement observé le tribunal, le premier fait n'est pas établi, dès lors qu'aucune pièce n'explique ni ne confirme l'allégation unilatérale selon laquelle M.B n'aurait pas répondu au dispatching et aurait par la suite couvert la chose.

Il n'est pas davantage établi que M.B aurait remis tardivement un certificat médical. La SPRL n'y réserve d'ailleurs aucune ligne dans ses conclusions.

En revanche, tant l'absence de M.B lors du passage du médecin-contrôleur du 27.9.2017 que la non-présentation à la convocation subséquente sont avérées.

L'absence de M.B ne révélait en elle-même aucune attitude répréhensible susceptible de motiver le licenciement, d'autant plus que, tout comme la notification du licenciement, la procédure de contrôle était viciée par le fait que le médecin-contrôleur s'est présenté à l'ancienne adresse de M.B<sup>29</sup>.

Ce même vice frappait la convocation laissée à M.B et à laquelle il n'a, pour cause, pas pu donner la suite voulue. Toutefois, contrairement à l'absence, le fait de ne pas répondre à l'invitation du médecin-contrôleur en se présentant chez lui constitue dans le chef du travailleur un manquement à l'obligation prescrite par l'article 31, §3, de la loi du 3.7.1978. Si ce fait ne pouvait comme tel justifier un licenciement pour faute grave en l'espèce, il a par

---

<sup>28</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

<sup>29</sup> V. pièce 5 – dossier M.B

contre pu fonder le licenciement de M.B pour un motif autorisé par l'article 8 de la CCT n°109. Certes, après coup, il est évidemment aisé de faire remarquer que la procédure était viciée, mais le caractère manifestement déraisonnable du licenciement doit s'apprécier au jour où la décision de licencier a été prise et, en l'état, il apparaît raisonnable de penser que la SPRL n'a pas perçu que son médecin-contrôleur s'était présenté à une mauvaise adresse, sans quoi elle n'aurait pas réitéré pareille bévue dans la notification du congé. Cela ne contredit pas le fait que le congé pour motif grave était, lui, irrégulier, dans la mesure où il n'importe pas de savoir si l'employeur avait ou non conscience du fait que l'adresse d'envoi de la lettre de licenciement était erronée. Cette circonstance particulière peut par contre revêtir une importance capitale lorsqu'il s'agit de scruter les ressorts de la motivation du licenciement dans le cadre de la CCT n°109.

A côté des motifs recensés dans la lettre de licenciement du 29.9.2017 et de façon plausible, la SPRL invoque aussi dans ses conclusions et à l'audience les conduites dénoncées par elle dans les deux avertissements des 9.4 et 9.5.2017 qui ont pesé dans la décision de licencier. Ces deux avertissements n'ont, il est vrai, suscité aucune protestation de M.B qui les a à chaque fois signés avec la mention « lu et approuvé ». Même si ces faits ne pouvaient pas être pris en considération en l'espèce dans l'examen de la régularité du licenciement pour motif grave, rien ne s'opposait par contre à ce qu'ils entrent en ligne de compte dans la décision de licencier.

La cour en infère que le licenciement repose sur un motif lié à la conduite de M.B.

Ce dernier ne démontre pas que, sur la base d'un tel motif, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier. Il ne démontre pas non plus que son licenciement se fonderait en réalité sur d'autres motifs qui n'auraient aucun lien avec l'un des trois motifs autorisés.

M.B ne peut donc pas prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'appel sur ce point est fondé et l'appel incident non fondé.

### **6.3. Quant au sursalaire**

**6.3.1.** Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue<sup>30</sup> et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation<sup>31 32</sup>. La preuve doit être rapportée avec un

---

<sup>30</sup> Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

<sup>31</sup> Article 1315, anc. CCiv.

degré raisonnable de certitude<sup>33</sup>, ce qui signifie qu'il n'est donc pas requis une certitude absolue, mais bien une « conviction qui exclut tout doute raisonnable »<sup>34</sup>. En cas de doute, celui qui réclame l'exécution d'une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès<sup>35</sup>.

Il appartient ainsi à M.B qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir la réalité et l'importance de ces prestations avec un degré minimum de certitude.

Ce n'est cependant pas tout, puisque M.B doit aussi démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur<sup>36</sup>. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires<sup>37</sup>.

Le premier juge a réservé à statuer sur ce chef de demande à la demande des parties.

**6.3.2.** En première instance, M.B réclamait à la SPRL le paiement de 11.711,02 € à titre de sursalaire calculé sur une base de 63 heures prestées par semaine dont 30 heures en régime de nuit.

Il maintient cette prétention en appel sans plus la chiffrer et en sollicitant une production de documents.

Il soutient que l'horaire de travail prévu au contrat n'était « en aucun cas respecté », puisque : d'une part, le contrat de travail ne prévoyait pas de prestations de nuit et, d'autre part, il prestait 63 heures par semaine dont 30 heures en régime de nuit.

M.B ne précise pas ce à quoi correspondait exactement un « régime de nuit ».

---

<sup>32</sup> Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. ».

<sup>33</sup> Ce principe est dorénavant explicitement repris par l'article 8.5., CCiv. : sauf lorsque la loi en dispose autrement, « la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude »

<sup>34</sup> Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, p.16

<sup>35</sup> V. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal. Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement »

<sup>36</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 12.12.2012, R.G. n°2010/AB/885, J.T.T., 2013, p. 126

<sup>37</sup> V. CT Liège, ch. 2<sup>E</sup>, division Liège, 21.2.2020, R.G. n° 2019/AL/66, qui cite CT Liège, 9.10.2015, R.G. n°2015/AL/46, terralaboris

La SPRL ne conteste cependant pas que M.B effectuait des prestations après 17h00 et jusqu'à 8h00. D'ailleurs, si la cour n'a égard qu'aux mois de janvier et février 2017 du tableau des heures prestées produit par la SPRL en pièce 9 de son dossier, elle dénombre pas moins de 19 jours où des transports ont été effectués par M.B dans cette tranche horaire<sup>38</sup>. La SPRL fait toutefois observer que, en réalité, le contrat prévoyait bien en son article 2 l'application d'un horaire de base repris au règlement de travail et « *organisé en garde dormante du lundi au vendredi (le travailleur est présent sur le lieu de travail mais peut se reposer pendant les périodes où ses services ne sont pas sollicités)* ». Elle précise aussi que, selon l'article 2 du règlement de travail, la garde dormante « *est une organisation du temps de travail selon laquelle le travailleur est présent sur le lieu de travail, mais peut se reposer pendant les périodes où ses services ne sont pas sollicités. Le travailleur peut être appelé à n'importe quel moment pour fournir des prestations de travail effectives. Le temps de présence obligatoire sur les lieux de travail ne constitue pas nécessairement du temps de travail (ex : le temps de pause) et, d'autre part, le temps de garde dormante est par essence un moment où le travailleur ne travaille pas* ».

La cour en retient que l'occupation de M.B comportait des prestations de nuit associées à un régime de garde dormante. Cela ne paraît pas incompatible avec l'article 2 du contrat de travail qui se réfère explicitement au règlement de travail. Aucune des parties n'a jugé utile de déposer le règlement de travail, mais force est de constater que M.B ne soutient pas que l'horaire qui lui était appliqué ne correspondait à aucun des horaires prévus par ce règlement.

Dans ces circonstances, la simple allégation unilatérale de M.B qu'il prestait 63 heures par semaine dont 30 heures en régime de nuit n'est pas vérifiée et encore moins le fait qu'il n'aurait pas été rémunéré, comme convenu, pour l'ensemble des prestations fournies.

M.B ne dit d'ailleurs pas d'où il tire ces chiffres. Il n'explique pas davantage de quelle manière son travail était organisé ni à quel moment et selon quelles modalités son horaire lui était communiqué. De manière générale, il ne fournit aucun élément permettant de comprendre qu'il n'aurait pas été payé comme convenu pour le travail presté.

Face à cette position attentiste de M.B, la SPRL a adopté une attitude constructive répondant aux exigences d'une collaboration loyale à l'administration de la preuve. Elle a ainsi dépouillé l'ensemble des bons de transport complétés par M.B au cours de son occupation, a retranscrit l'heure et le nombre des interventions dans un tableau produit en pièce 9 de son dossier. Dans un tableau complémentaire versé en pièce 10, elle a, jour après jour, totalisé le nombre d'heures prestées lors de chaque intervention en estimant largement à 1 heure le temps par intervention. Ce travail l'a conduite à la conclusion que

---

<sup>38</sup> À savoir les 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31.1.2017, 1.2, 2.2, 3.2, 13.2, 14.2, 16.2, 21.2, 22.2, 23.2, 24.2, 28.2.2017

M.B n’a pu être occupé, pour l’ensemble des interventions, qu’à concurrence de 18 heures en moyenne par semaine.

Il est exact que cet ouvrage n’a pas été effectué de manière contradictoire et, en dehors des pièces 9 et 10 déposées, la SPRL ne produit pas tous les bons de transport afférents à la période litigieuse qui auraient permis de vérifier que les tableaux dressés font un décompte correct de toutes les interventions confiées à M.B. De manière crédible, la SPRL s’en justifie à l’audience en prétextant du volume considérable que cela représenterait (le « *volume approximatif d’une armoire* »). Afin de contourner cette difficulté, elle a néanmoins proposé au conseil de M.B de se rendre en ses locaux pour procéder aux vérifications souhaitées. En termes de conclusions, la SPRL invite aussi M.B à prendre connaissance des bons de transport ayant servi dans l’élaboration des deux tableaux en activant le lien hypertexte suivant : (…)

M.B expose n’avoir pas pu accéder aux documents litigieux en activant ce lien. La cour se trouve confrontée à la même difficulté.

D’un autre côté, M.B ne prétend pas avoir travaillé d’autres jours que ceux recensés dans lesdits tableaux. Mis à part les journées des 20 et 21.6.2017 qui l’auront laissé « *pour le moins perplexe* », M.B se dispense de toute réelle critique des informations recueillies dans ces tableaux. Il a de plus décliné l’invitation raisonnable qui lui était faite de se rendre sur place, dans les locaux de la SPRL, afin de se rendre compte *de visu* de l’ampleur de la difficulté et de procéder lui-même aux vérifications utiles au soutien de sa prétention. Une telle démarche aurait pourtant permis, dans le respect du principe du contradictoire, tout en ménageant le principe d’économie de procédure, d’apporter une solution acceptable à la complication dénoncée par la SPRL.

Le devoir des parties de collaborer à l’administration de la preuve ne constitue pas un principe à sens unique, mais une règle contraignante pour toutes les parties au procès. Il « *ne peut avoir pour finalité de pallier le non-respect, par une partie, de son obligation de prouver la réalité de ses allégations* »<sup>39</sup>. Dès lors, « *si une partie se limite à de simples allégations et n’a pas tenté de produire elle-même des éléments de preuve à l’appui de celles-ci, la partie adverse ne pourrait être enjointe de fournir des preuves* »<sup>40</sup>.

Dans ces conditions, la cour juge que la demande de M.B n’est pas fondée à suffisance de droit.

L’appel de ce chef est partant fondé.

---

<sup>39</sup> Wannes VANDENBUSSCHE, « L’obligation de collaborer à l’administration de la preuve : précisions sur la portée d’un principe particulier », *R.C.J.B.*, 2021/2, pp.255-256, n°8, note sous Cass., 7.6.2019, et la doctrine citée

<sup>40</sup> *Ibidem*, p.256

**6.3.3.** Dans ce contexte, la cour n'entend pas non plus faire droit à la demande de M.B d'ordonner la production par la SPRL « *de ses bons de transports, feuilles de route et de tout autre document interne permettant d'établir le nombre d'interventions pratiquées par le concluant pendant toute la durée des prestations de travail, ceci sans déplacement du concluant ou de son conseil, ces documents pouvant être transmis par voie numérisée* ».

En vertu de l'article 871, CJ, le juge peut « *ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose* ».

En particulier, le juge peut ordonner aux parties de produire des documents en application de l'article 877, CJ<sup>41</sup>, qui dispose que :

*« Lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure. »*

Les articles 871 et 877, CJ, confèrent au juge une faculté, mais ne lui imposent pas une obligation d'ordonner la production des pièces<sup>42</sup>.

Si, en application de l'article 871 CJ, le juge peut ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose et si, sur la base de l'article 877 du même code, il peut ordonner le dépôt au dossier de la procédure d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, c'est à la condition, pour la production de documents, qu'il existe des « *indices sérieux et précis* » de la détention d'un tel document « *contenant la preuve d'un fait pertinent* » par une partie ou un tiers.

Ces exigences tendent à empêcher des mesures d'instruction purement exploratoires, alors que le demandeur n'a pas d'idée bien précise de ce qu'il recherche<sup>43</sup>. Inversement, ces conditions font aussi obstacle à une mesure d'instruction hasardeuse dont le demandeur entend bien pouvoir retirer un fait pertinent qu'il peut identifier, mais qu'il tente de manière aléatoire, à défaut de disposer d'indices sérieux et précis de ce que le document contient la preuve du fait recherché.

M.B ne justifie pas qu'il soit fait droit à la mesure de production de documents préconisée et ce pour au moins trois motifs majeurs :

---

<sup>41</sup> Version en vigueur depuis le 1.11.2020

<sup>42</sup> V. notamment : Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 17.6.2004, R.G. n° C.02.0503.N, juportal

<sup>43</sup> Dominique MOUGENOT, « Mesures d'instruction en matière civile. Production de documents, enquête et témoignage écrit, comparution personnelle, vue des lieux », *R.P.D.B.*, 2016, p.26, n°14



En premier lieu, la mesure ne vise pas un, voire plusieurs document(s) précis, mais un ensemble de documents de natures variées et dont certains, regroupés sous l'appellation « *tout autre document interne* », sont tout simplement indéterminés. Il s'agit là d'une demande hasardeuse, ouverte au champ du possible et tablant sur la chance. Sa formulation même empêche la mise en évidence d'indices sérieux et précis de la détention par la SPRL de documents contenant la preuve d'un fait pertinent.

En deuxième lieu, s'il fallait ne se concentrer que sur les seuls « bons de transports » et « feuilles de route », M.B n'explique pas en quoi ces documents révéleraient un ou plusieurs faits « *pertinents* » au regard de la solution du litige qui l'oppose à la SPRL.

En troisième lieu, telle que formulée, la mesure est porteuse d'une forme d'insécurité juridique pour la SPRL et nuit à une bonne administration de la justice. Comment savoir, qui plus est sur neuf mois de temps, qu'il est bien satisfait à la demande de production notamment de « *tout autre document interne* » ? Viser la globalité et l'exhaustivité, c'est ici mettre l'autre partie dans une position délicate et insécurisante, ce qui d'une certaine manière peut confiner à l'abus de droit, *a fortiori* au vu du rejet de l'offre faite par la SPRL de venir consulter les documents en ses bureaux. C'est aussi susciter le risque réel de nouvelles discussions périphériques au litige, autour de la bonne ou mauvaise exécution de la mesure projetée, ce qui irait à contre-courant du but poursuivi par le législateur, celui de faciliter la manifestation de la vérité judiciaire et non de miner l'accès à cette issue.

#### **6.4. Quant aux dépens**

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques<sup>44</sup>.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents. La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

#### **PAR CES MOTIFS,**

---

<sup>44</sup> Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- met à néant le jugement *a quo*, sauf dans la mesure où il déclare la demande recevable et condamne la S.P.R.L. « UNIT.AIDE » à payer à Monsieur K. B. la somme brute de 2.498,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- déboute Monsieur K. B. du surplus de ses demandes originaires ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. A., conseiller,  
J. E., conseiller social au titre d'employeur,  
N. S. H., conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de A. L., greffier

A. L.,                  N. S. H.,                  J. .,                  C. A.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 8 mai 2023, où étaient présents :

C. A., conseiller,  
A. L., greffier

A. L.,    C. A.,