



Expédition

Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

3 février 2026

Numéro du rôle

2022/AB/519

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
29 mars 2022
20/3400/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif en partie – ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

Monsieur M D, NRN, domicilié à

Appelant au principal, Intimé sur incident,
représenté par Maître M M-N, avocate à Bruxelles.

contre

L'A.S.B.L. EPSYLON, BCE 0553.749.343, dont le siège est établi à 1180 Uccle, Avenue Winston Churchill, 149 (ci-après « **EPSYLON** ») ;

Intimée au principal, Appelante sur incident,
représentée par Maître A R, avocat à Woluwe-Saint-Pierre.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué ;
- la requête d'appel reçue le 25 juillet 2022 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties¹ ainsi que leurs pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 25 novembre 2025.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

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

Il a été signalé à l'audience que le jugement frappé d'appel avait été signifié le 1^{er} juillet 2022 ; la requête d'appel a été remise au greffe le 25 juillet 2022. L'appel est donc recevable, ce qui n'est du reste pas contesté.

¹ Conclusions « actualisées » de M. M déposées à l'audience du 25 novembre 2025 ; conclusions de EPSYLON remises au greffe le 14 juillet 2023.

II. Le jugement dont appel

M. M demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner EPSYLON au paiement :

- d'une indemnité de protection fixe correspondant à deux ans de rémunération brute et d'une indemnité de protection variable correspondant à 51 mois de rémunération brute, soit au total 468.585,43 euros, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1^{er} juin 2020 capitalisés en vertu de l'article 1154 du Code civil ;
- d'arriérés de rémunération en vertu des heures pour les prestations de dépannage non accordées, chiffrés à un montant provisionnel brut de 18.743,41 euros, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1^{er} juin 2020 capitalisés en vertu de l'article 1154 du Code civil ;
- d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire pour la résiliation du contrat de remplacement de Madame H d'un montant brut provisionnel de 2.162,70 euros correspondant à trois semaines de rémunération brute ;
- d'une indemnité symbolique de 1 euro à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de retrouver un nouvel emploi rapidement ;
- des entiers dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure en application de l'article 1022 du Code judiciaire.

M. M demandait également de condamner EPSYLON à délivrer, le cas échéant, les documents sociaux, sous peine d'astreinte de 25 euros par jour et par document manquant ou inexact, à dater du prononcé du jugement au fond à intervenir.

De son côté, EPSYLON demandait au tribunal, à titre reconventionnel, de :

- déclarer la demande de M. M non fondée en tous ses éléments et d'en débouter le demandeur ;
- déclarer sa demande reconventionnelle recevable et fondée dans l'hypothèse où le tribunal viendrait à déclarer fondée la demande d'indemnité de protection, et en conséquence condamner M. M au paiement de 623.218,62 euros à titre de dommages-intérêts pour abus de droit ;
- condamner M. M au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, celle-ci étant fixée à 12.000 euros.

Par jugement du 29 mars 2022 (R.G. n° 20/3400/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Monsieur D M fondées dans la mesure suivante :

- *Condamne l'ASBL EPSYLON à lui payer une indemnité compensatoire de préavis complémentaires pour résiliation du contrat de remplacement de Madame H, soit 2.162,70 € correspondant à 3 semaines de rémunération brute,*
- *Condamne l'ASBL EPSYLON aux intérêts légaux et judiciaires sur cette somme, capitalisés à partir du 15 septembre 2021,*
- *Condamne l'ASBL EPSYLON à délivrer à Monsieur D M les documents sociaux relatifs à cette indemnité compensatoire de préavis complémentaire,*

Déclare les demandes de Monsieur D M non fondées pour le surplus,

Déclare la demande reconventionnelle de l'ASBL EPSYLON non fondée,

Fixe l'indemnité de procédure à 12.000 €, et la partage entre parties à concurrence de 10.000 € à charge de Monsieur D M et de 2.000 € à charge de l'ASBL EPSYLON ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de M. M et ses demandes

M. M demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et de mettre à néant le jugement et par conséquent (dernières conclusions) :

« Condamner l'ASBL EPSYLON au paiement :

- *D'une indemnité de protection fixe correspondant à deux ans de rémunération brute et une indemnité de protection variable correspondant à 51 mois de rémunération brute de 468.585,43 EUR à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1er juin 2020 capitalisés en vertu de l'article 1154 du Code civil;*
- *D'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire pour la résiliation du contrat de remplacement de Madame H d'un montant brut provisionnel de 2.162,70 EUR correspondant à trois semaines de rémunération brute;*
- *D'une indemnité symbolique de 1 EUR à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de retrouver un nouvel emploi rapidement.*

- *A titre principal : d'arriérés de rémunération en vertu des heures pour les prestations de dépannage non accordées chiffrés à un montant provisionnel brut de 18.743,41 EUR à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1er juin 2020 capitalisés en vertu de l'article 1154 du Code civil;*
- *A titre subsidiaire : d'arriérés de sursalaire en vertu des heures complémentaires réalisées dans le cadre des prestations de dépannage chiffrés à un montant provisionnel brut de 62.846,67 EUR à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1er juin 2020 capitalisés en vertu de l'article 1154 du Code civil;*
- *A titre infiniment subsidiaire, faire condamner l'ASBL EPSYLON à solliciter de son secrétariat social la réalisation du calcul exact du sursalaire dû en vertu des heures complémentaires prestées en sus des contrats à temps partiel écrits.*

Le tout sous réserve de majoration ou minoration en prosécution de cause.

- *Condamner l'ASBL EPSYLON aux entiers dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure en application de l'article 1022 du Code judiciaire en première instance et en appel;*
- *Condamner l'ASBL EPSYLON à délivrer, le cas échéant, les documents sociaux, sous peine d'astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant ou inexact, à dater du prononcé du jugement au fond à intervenir.*

Concernant la demande reconventionnelle de l'ASBL EPSYLON

De la déclarer recevable et non fondée ».

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

EPSYLON demande à la cour du travail (dernières conclusions) :

- *A titre principal :*
 - *De confirmer le jugement dont appel et de déclarer les demandes non fondées.*
- *A titre subsidiaire :*
 - *De déclarer la demande reconventionnelle recevable et fondée dans l'hypothèse où la cour viendrait à déclarer fondée la demande d'indemnités de protection, et en conséquence condamner Monsieur M au paiement de 623.218,62 € à titre de dommages-intérêts pour abus de droit.*

- *De condamner l'appelant au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, celles-ci étant fixée à 2 x 12.000 € = 24.000€.*

IV. Synthèse des faits

EPSYLON est une association spécialisée dans l'offre de soins psychiatriques et de santé mentale. Elle occupe environ 600 membres du personnel répartis sur cinq sites différents : La Ramée, Fond'Roy, Aréa +, IHP (Initiatives d'Habitations Protégées) et MSP (Maisons de Soins Psychiatriques).

Du 27 juillet 2015 au 27 août 2015, M. M est occupé par EPSYLON, comme infirmier, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Le 7 septembre 2015, il est réengagé, à durée indéterminée, sous contrat à mi-temps (50 %) dans le cadre d'un horaire de jour pour le site de Fond'Roy.

En octobre 2016, M. M demande à travailler dans le cadre d'un horaire de nuit, en sus de son mi-temps exécuté en horaire de jour.

Des prestations de nuit lui seront alors confiées, ponctuellement, sans contrat écrit distinct, et seront effectuées sur trois sites de EPSYLON (Fond'Roy, Area+ et La Ramée).

À l'issue de chaque mois, une fiche de paie sera remise à M. M indiquant le paiement d'un salaire et d'un pécule de vacances de sortie.²

Ce système de « dépannage », sans contrat de travail écrit distinct, perdurera jusqu'en fin décembre 2019.

Le 1^{er} février 2017, les parties concluent un contrat de travail pour le remplacement de Mme H (en congé maladie³), à mi-temps (19 h./sem.), pour des prestations de nuit.

Du 1^{er} avril 2017 au 30 septembre 2017, les parties conviennent de réduire les prestations du contrat à durée indéterminée (de jour) de 50 à 40% (15,2 h./sem.).

Le 29 juin 2018, M. M démissionne de son contrat « de jour » à durée indéterminée moyennant préavis, de sorte que ce contrat prendra fin effectivement le 12 août 2018.

M. M n'est alors plus lié que par le contrat de remplacement de Mme H, à mi-temps, pour des prestations de nuit, et fournit occasionnellement des prestations de « dépannage ».

² Exemples de fiche en pièce 12 de EPSYLON.

³ Pièce 3 de EPSYLON.

Le 27 février 2019, les parties concluent un second contrat de remplacement, cette fois pour le remplacement de M. R (en crédit-temps⁴), à partir du 1^{er} mars 2019, pour une durée déterminée et des prestations de nuit de 15h12 par semaine (40%).

M. M est alors occupé comme suit :

- Contrat de remplacement de Mme H (19h./sem., nuit) ;
- Contrat de remplacement de M. R (15h12/sem., nuit) ;
- Prestations de dépannage.

Le 5 octobre 2019, le contrat de travail de Mme H prend fin (force majeure médicale) mais M. M continue à travailler en exécution du contrat de remplacement de celle-ci.

À ce moment, les parties auront différents échanges concernant la poursuite de la collaboration : M. M, en quête de stabilité (en termes de revenus), demande à pouvoir continuer à prester (de nuit) sous contrat à durée indéterminée. EPSYLON lui répond favorablement pour autant qu'il accepte aussi de prester la journée, s'agissant de la « *politique des soins décidée par la direction d'Area+ et ce, pour tout nouvel engagement* » mais, que, actuellement (s'il refuse de prester le jour), EPSYLON peut uniquement lui proposer un contrat à durée déterminée pour des prestations de nuit commençant au début du mois de novembre et se terminant le 31 mai 2020, en même temps que prendra fin le contrat de remplacement concernant M. R.⁵

Par courriel du 29 novembre 2019, EPSYLON informe M. M que le contrat de remplacement de Mme H est devenu un contrat à durée indéterminée (vu sa durée de plus de deux ans) mais qu'il lui est demandé de prester dorénavant également le jour à défaut de quoi il sera mis fin à ce contrat avec préavis à prester. Il lui est indiqué que cela ne change rien à l'autre contrat de remplacement de M. R qui « *je vous le rappelle, arrêtera son crédit-temps au 31/05/2020 (...)* »⁶.

M. M confirmera par la suite qu'il ne peut pas accepter de prestations de jour, pour des raisons personnelles.⁷

Finalement, le 23 décembre 2019, EPSYLON mettra fin au contrat de travail de remplacement (concernant Mme H) auquel il n'avait pas été mis fin le 5 octobre 2019, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de rémunération.

Cette rupture intervient après une réunion s'étant tenue le 17 décembre 2019 au terme de laquelle les parties n'ont pas pu parvenir à un accord sur les modalités de la collaboration.

⁴ Pièce 9 de EPSYLON.

⁵ Pièce 7 de EPSYLON (e-mail du 8 novembre 2019).

⁶ Pièce 8 de EPSYLON (e-mail du 29 novembre 2019).

⁷ Voy. not. pièce 22 de EPSYLON.

À ce moment, M. M n'est plus lié à EPSYLON que par un seul contrat de travail, le contrat de remplacement de M. R à temps partiel à concurrence de 40% ; toutefois, selon M. M, il continuait à être lié également par le contrat « verbal » pour les dépannages de nuit même si plus aucune prestation de dépannage ne lui a été confiée après le mois de décembre 2019⁸.

M. M formulera différentes plaintes et réclamera des prestations de dépannage, vu la réduction sensible de son occupation « globale » et, corrélativement, de sa rémunération à charge de EPSYLON.

Le 18 mars 2020, M. M figure sur la liste des candidats aux élections sociales présentée par la FGTB.

Les parties, via leurs conseils, échangent alors plusieurs correspondances.

Par courrier du 21 avril 2020, le conseil de M. M sollicite qu'il soit « réintégré » dans le « service dépannage » afin qu'il puisse à nouveau travailler à temps plein. Par courrier du 25 mai 2020, le conseil de M. M conteste la cessation du contrat de remplacement au 31 mai 2020 et soutient qu'il s'agit d'un contrat conclu pour une durée indéterminée et qu'il ne peut y être mis que pour motif grave préalablement reconnu par le juge ou pour raisons économiques ou techniques au sens de la loi du 19 mars 1991 (puisqu'il a présenté sa candidature).⁹

Le 31 mai 2020, EPSYLON informe M. M de la rupture de son contrat de travail de remplacement, M. R ayant réintégré ses fonctions.

Par courrier recommandé du 18 juin 2020, M. M a sollicité sa réintégration (en application de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991), laquelle sera refusée par EPSYLON.

M. M a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 2 octobre 2020.

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

1. Les indemnités (fixe et variable) de protection prévues par la loi du 19 mars 1991

1.1. Préalable

M. M poursuit la condamnation de EPSYLON à lui payer la somme de 468.585,43 euros brut, qui correspond à la rémunération de deux ans (partie fixe) et 51 mois (partie variable). Il soutient que EPSYLON a mis fin aux deux contrats de travail qui, selon lui, subsistaient à la date de la rupture, au 31 mai 2020, à savoir le contrat de remplacement (M. R ; 40%) et le contrat verbal pour les dépannages.

⁸ Voir les échanges en farde B du dossier de M. M.

⁹ Pièces 24 et 26 de EPSYLON.

Cette demande suppose d'examiner plusieurs questions :

- comment qualifier les prestations de dépannage ?
- quel(s) contrat(s) subsistai(en)t à la fin des relations de travail (au 31 mai 2020) ?
- comment les relations de travail ont-elles pris fin ?
- à supposer que l'employeur ait mis fin à la relation de travail, par un licenciement, M. M bénéficiait-il de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 ?
- dans l'affirmative, abuse-t-il de son droit à réclamer les indemnités de protection ?

1.2. Concernant les prestations de dépannage

À partir d'octobre 2016, et alors que les parties étaient liées par un contrat de travail à temps partiel (pour des prestations de jour), EPSYLON et M. M ont convenu que ce dernier se verrait proposer des prestations de nuit ponctuelles (toujours comme infirmier) dites de « dépannage » et ce, sur les différents sites de l'association.

Ainsi qu'il ressort d'un échange de courriels du 24 octobre 2016, les parties n'ont pas jugé nécessaire de formaliser cet accord par un contrat écrit (*« comme vous avez 1 contrat fixe, ce n'est pas nécessaire (...) »*¹⁰).

Chaque prestation de dépannage faisait l'objet d'une proposition à M. M, qui devait confirmer sa disponibilité.¹¹

Ensuite, les prestations d'un mois donnaient lieu à une fiche de paie mensuelle avec paiement d'un pécule de sortie.

Chaque année, un compte individuel distinct, par site de prestation, reprenant un numéro d'identification du travailleur distinct, était délivré pour ces prestations de dépannage, indiquant comme date d'entrée : « *INTERMIT* ».¹²

M. M indique (conclusions, p. 15) avoir reçu, le 4 février 2019, 16 formulaires C4 « *visant des CDD qu'il n'avait pas signé(s)* ».

Les parties divergent quant à la nature de ces prestations et quant au cadre contractuel dans lequel elles ont été exécutées.

La cour analyse ces prestations comme ayant été réalisées :

¹⁰ Pièce B.1 de M. M.

¹¹ Pièces B.3 et H.3 de M. M.

¹² Pièce A.5 de M. M.

- suite à une sorte de « contrat-cadre », lequel ne constitue toutefois pas un contrat « de travail », au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- dans le cadre d'une succession de contrats de travaux distincts, ponctuels, conclus à chaque fois pour une durée déterminée (sans toutefois respecter les règles de forme vu l'absence d'écrit).

À titre de comparaison, un auteur écrit à propos du système des flexi-jobs (nous soulignons) : « *Premièrement, les flexi-jobs sont une forme de travail sur appel en ce que le travailleur ne se voit pas garantir un niveau minimal de prestations. En effet, dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur et l'employeur signent un « contrat-cadre », qui fixe les éléments de base de la relation de travail comme la fonction et le salaire de base. Néanmoins, ce contrat n'oblige pas l'employeur à faire appel au travailleur, ni ce dernier d'accepter du travail. Il ne s'agit donc pas d'un contrat de travail. Le travailleur n'exercera sa prestation que s'il accepte de venir travailler quand l'employeur l'appelle. Chaque fois que le travailleur accepte une tâche, les parties concluent un contrat de travail flexi-job. Par dérogation au principe selon lequel un contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit, le contrat de travail flexi-job peut être conclu oralement. Sur le plan contractuel, les flexi-jobs se présentent donc comme une succession de contrats de travail à durée déterminée, souvent oraux, chapeautés par un contrat-cadre.* »¹³

Le nouveau livre 5 du Code civil relatif aux obligations (en vigueur le 1^{er} janvier 2023) définit le contrat-cadre comme « *un contrat par lequel les parties conviennent des principes généraux dans le cadre desquels elles concluront des contrats d'application ultérieurs.* » Cette disposition n'était pas applicable au moment des faits de la présente cause, mais la cour interprète le « contrat verbal » conclu entre parties en octobre 2016, à propos de ces dépannages, comme rejoignant cette définition donnée par le Code civil.

En l'espèce, lorsque les parties se sont accordées, en octobre 2016, sur le fait que M. M se verrait proposer des prestations de dépannage, elles n'ont pas conclu de contrat « de travail »¹⁴. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne connaît pas le « contrat de vacation » ou le « contrat à l'appel »¹⁵. Ce n'est que quand les parties se sont accordées, à chaque fois, sur la prestation de dépannage (pour telle ou telle nuit), que s'est noué un contrat de travail, chaque fois distinct.

¹³ Amaury Mechelynck, « Rendre le travail sur appel désirable (mais pas trop) en Belgique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2024, mis en ligne le 01 octobre 2024, consulté le 23 janvier 2026. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/9008> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12f1e>.

¹⁴ Cf. art. 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.* » (nous soulignons).

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2012, *J.T.T.*, 2012, n°1128, p. 126 (affaire des huissiers audienciers).

Ceci étant, s'agissant d'une succession de contrats à durée déterminée, ne respectant pas les limites des articles 10 et 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹⁶, ni les règles de forme en l'absence d'écrit, le dernier contrat, non-renouvelé, doit être requalifié comme étant un contrat conclu à durée indéterminée.

Le non-renouvellement à son terme du dernier contrat de travail pour les prestations de dépannage (en décembre 2019) peut dès lors être interprété comme une rupture irrégulière ouvrant le droit à une indemnité compensatoire de préavis (comp. Cass., 30 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 492), laquelle n'est toutefois pas réclamée par M. M (qui considère qu'il était lié par un contrat de travail à durée indéterminée ayant été résilié le 30 mai 2020).

À l'époque de ce dernier contrat de travail (décembre 2019), non-renouvelé, M. M ne bénéficiait de toute manière pas de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 (il a présenté sa candidature, ultérieurement, le 18 mars 2020 et la période de protection occulte à X-30 n'a débuté que début janvier 2020), sur laquelle il se fonde pour réclamer les indemnités de protection.

En conclusion, les prestations de dépannage n'entrent pas en considération pour apprécier le droit aux indemnités de protection qui sont réclamées. Au 31 mai 2020, le seul contrat de travail liant encore les parties était le contrat de remplacement (40%, 15h12) concernant M. R.

¹⁶ EPSYLON ne soutient pas que la succession de contrats serait justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

1.3. Comment les relations de travail ont-elles pris fin ?

1.3.1. Rappel de quelques principes

Suivant l'article 11ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (nous soulignons) :

« § 1. Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

(...) ».

L'écrit visé l'article 11ter, al. 5, concerne l'écrit sur lequel sont reprises les mentions visées à l'alinéa 2 du même article. Un écrit ne comportant pas toutes les mentions prévues par cette disposition n'est pas un écrit valable au sens de l'article 11ter.¹⁷

Dans un contrat de travail de remplacement, le travailleur remplaçant ne doit pas occuper le poste du travailleur qu'il remplace ni exercer les mêmes fonctions.¹⁸

Suivant l'article 104 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales (dans sa version applicable au 1^{er} mars 2019, date de la prise de cours du contrat de remplacement concernant le travailleur remplacé A. R) :

« L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie de l'application des articles 100, 102 et de la sous-section 3bis, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'il s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée.

¹⁷ J. BARTHOLOME, obs. sous C. trav. Liège, 7 févr. 2006 et 6 févr. 2007, Rev. Fac. Dr. Liège, 2008/1, p. 69.

¹⁸ Cass., 28 janvier 2002, S.00.0009.F, www.juportal.be.

Par dérogation à cet article 11ter, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1er, peut excéder deux ans. »

Suivant l'article 100 de cette même loi :

« Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel aux dispositions de l'article 100bis.

La convention, conclue dans le cadre de l'alinéa 1er, doit être constatée par écrit. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation. »

1.3.2. Application

a.-

M. M a clairement fait savoir, entre autres par la mise en demeure de son conseil du 25 mai 2020, qu'il entendait que la relation de travail se poursuive.¹⁹

Il lui a néanmoins été demandé de restituer le matériel de l'entreprise et un formulaire C4 lui a été délivré, actant la fin des relations de travail au 31 mai 2020, EPSYLON considérant qu'à cette date, le contrat de remplacement avait automatiquement pris fin, eu égard à la fin du crédit-temps et au retour au travail du travailleur remplacé. Quelques jours après, M. M a demandé sa réintégration et elle lui a été refusée.

Deux possibilités :

- soit le contrat de travail de remplacement a pris fin automatiquement au retour de M. R ;
- soit ce contrat ne pouvait pas prendre fin automatiquement et a été rompu, irrégulièrement, par la volonté unilatérale de l'employeur (puisque M. M réclamait quant à lui la poursuite de la relation de travail).

Comme il sera indiqué ci-après, la cour estime que le contrat de remplacement était soumis aux règles applicables aux contrats à durée indéterminée ; il a pris fin par la volonté unilatérale de l'employeur, en date du 31 mai 2020, et ce irrégulièrement puisque sans préavis ni indemnité.

¹⁹ Voir également son courriel du 29 mai 2020 – sa pièce G8.

b.-

Le 27 février 2019, M. M et EPSYLON ont conclu un contrat de remplacement, lequel précise entre autres²⁰ :

« Contrat de travail d'employé

(...)

Article 1 : L'employeur engage l'employé dans les liens d'un contrat de travail à partir du 01/03/2019 en remplacement pendant l'absence de Monsieur R A.

L'employé assume la fonction suivante : Infirmier.

Article 2 : L'engagement est conclu :

~~*pour une durée indéterminée*~~

pour une durée déterminée

~~*pour un travail nettement défini*~~

(...)

Article 7 : Si le présent contrat a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur ont le droit de mettre fin au contrat moyennant un préavis écrit notifié à l'autre partie et dont le détail (sic, mais lire : « délai ») est conforme aux prescriptions des articles 37/2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. (...)

Article 8 : Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, il prend fin au terme fixé ou à l'achèvement du travail convenu.

(...) ».

c.-

En premier lieu, ce contrat ne reprend pas le motif du remplacement ; le terme « absence » est imprécis et tautologique (on remplace forcément un travailleur absent).

Il est vrai que, le 14 février 2019, soit quelques jours avant la signature du contrat, la directrice des soins infirmiers au sein d'EPSYLON, Madame C. W, avait évoqué le crédit-temps de M. R :

« Sujet : contrat de remplacement

Bonjour D(...),

J'ai effectué la demande pour que tu obtiennes un deuxième contrat de remplacement à 40% (en lien avec le crédit temps de Mr R).

Il prendra cours en mars 2019.

²⁰ Pièce 5 de EPSYLON.

(...) »

Il y a donc un courriel, dont M. M ne conteste pas avoir eu connaissance avant la conclusion du contrat, qui constate par écrit le motif du remplacement, ce qui pourrait satisfaire à la condition du constat par écrit de la mention, même si cet écrit est distinct du contrat de travail.²¹

Ceci dit, l'on ne comprend pas pourquoi ce motif n'a pas alors été indiqué directement dans le contrat de travail.

En outre, par courriel du 15 février 2019, Madame W indiquait cette fois : « *Dans le cadre de ces deux contrats de remplacement, il est presque certain que la durée soit relativement longue* »²².

Cette indication crée la confusion puisque EPSYLON connaissait déjà depuis plusieurs mois les dates du crédit-temps de M. R et notamment la fin du crédit-temps au 31 mai 2020.²³ Il est dès lors étrange que la date de fin n'ait pas été indiquée dans le contrat de remplacement, d'autant que ce contrat indique être conclu pour une durée déterminée.

Eu égard à cette ambiguïté, l'on ne peut pas considérer que le véritable motif du remplacement ait été constaté par écrit. « L'absence » peut viser d'autres hypothèses que le crédit-temps.

Outre cette première irrégularité affectant l'écrit obligatoire, ce contrat de remplacement mentionne être conclu pour une « durée déterminée », mais sans indication d'une date ou d'un événement bien défini, de sorte que la durée de ce contrat était en réalité indéterminée.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que M. M aurait été informé (ou aurait dû savoir), avant la prise de cours de ce contrat de remplacement, du fait qu'il était conclu pour une durée déterminée prenant fin le 31 mai 2020.

Du moins n'est-ce pas démontré par EPSYLON.

Et, dans un courriel du 12 novembre 2019, M. M a indiqué « *il m'avait été oralement été précisé que Mr R reviendrait en 2021* ».²⁴

²¹ Voy. e.a. C. trav. Gand, 13 janvier 1992, *R.W.*, 1991-92, p. 1263, cité en page 19 des conclusions de EPSYLON et les autres références, notamment à C. trav. Liège, 7 févr. 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 445, qui raisonne par analogie avec la jurisprudence relative à la clause d'essai et la référence à la doctrine indiquant qu'un échange de correspondance peut satisfaire à la prescription légale (R.P.D.B., « Contrat de travail et contrat d'emploi », n°2014 ; P. CRAHAY, « La clause d'essai : forme et durée », *J.T.T.*, 1994, p. 241, n°6).

²² Pièce 6bis de EPSYLON.

²³ Pièce 9 de EPSYLON.

²⁴ Pièce H2 de M. M. Voir également le courriel du 15 février 2019 déjà cité (« *il est presque certain que la durée soit relativement longue* »).

À défaut de terme précis constaté par écrit avant l'entrée en service, M. M peut se prévaloir du fait que ce contrat de remplacement était soumis aux mêmes conditions que les contrats à durée indéterminée.

Les parties auraient valablement pu convenir par écrit, dans le contrat de remplacement, d'une dérogation aux règles concernant le délai de préavis.

À l'examen du contrat en question, il n'y a aucune dérogation prévue et, au contraire, il est renvoyé aux règles ordinaires en matière de préavis prévues dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.²⁵

Par conséquent, si EPSYLON voulait rompre le contrat de travail de remplacement de M. M, elle devait le licencier selon les règles ordinaires en matière de préavis.

En conclusion, à ce stade du raisonnement, c'est EPSYLON qui a rompu, irrégulièrement (sans préavis ni indemnité), le contrat de travail de remplacement concernant M. R (40%), avec effet au 31 mai 2020. Pour rappel, il s'agissait du seul contrat encore en vigueur entre parties à ce moment.

1.4. Protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991

a.-

M. M réclame les indemnités de protection, fixe et variable, prévues par la loi du 19 mars 1991²⁶, en invoquant le fait que, le 31 mai 2020, EPSYLON a rompu irrégulièrement les deux contrats de travail qui liaient alors, selon lui, les parties (le contrat de remplacement de M. R et le contrat pour les prestations de dépannage).

Bien que ceci ne soit pas clair, le montant des indemnités réclamées semble avoir été calculé sur une rémunération portée à temps plein, sans doute parce que M. M soutient (ce qui est contesté) qu'avec les prestations de dépannage, il devait obtenir des prestations équivalentes à un temps plein.²⁷

La cour a déjà tranché la question des prestations de dépannage et décidé qu'au 31 mai 2020, il ne subsistait plus que le contrat de remplacement concernant M. R, seul contrat auquel EPSYLON a mis fin unilatéralement et irrégulièrement, sans préavis ni indemnité.

²⁵ La loi ne stipule pas que le contrat de remplacement prend fin de plein droit au retour au travail de la personne remplacée (cf. J. BARTHOLOME, obs. sous C. trav. Liège, 7 févr. 2006 et 6 févr. 2007, *Rev. Fac. Dr. Liège*, 2008/1, p. 73).

²⁶ Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

²⁷ Voir page 26 des conclusions de M. M et le décompte.

S'il est vrai que l'article 2, § 6 de la loi du 19 mars 1991 permet la cessation du contrat de travail en raison de « *l'expiration du terme* »²⁸, ce mode de rupture n'a pas pu intervenir en l'espèce puisque ledit contrat, bien qu'indiquant être conclu pour une durée déterminée, ne mentionnait aucun terme ; en outre, il ne prévoyait aucune règle dérogatoire en matière de préavis, permettant par exemple une rupture automatique au retour du travailleur remplacé (condition résolutoire).

Le contrat a donc pris fin, en période de protection, à l'initiative de l'employeur, par un licenciement avec effet immédiat.

b.-

À la date de la rupture du contrat de travail (le 31 mai 2020), M. M bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991.

Il s'était en effet porté candidat aux élections sociales de l'année 2020, sa candidature ayant été présentée le 18 mars 2020, à la date « X+35 », par la FGTB.

Le calendrier électoral a été suspendu en raison de la crise sanitaire.

Le 24 septembre 2020, la procédure a été reprise (à la date « X+36 »).

Suivant l'article 16 de la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19 (nous soulignons) :

« Sans préjudice des dérogations prévues dans le présent chapitre, les dispositions en rapport avec la protection particulière contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats-délégués du personnel, prévues par la loi du 19 mars 1991 restent intégralement d'application, également pendant la période de suspension de la procédure électorale, pour les délégués du personnel au sein des organes de concertation existants, pour les candidats-délégués du personnel présentés lors des élections sociales précédentes, pour les candidats-délégués du personnel présentés dans le cadre de cette procédure électorale ainsi que pour les membres élus des nouveaux organes à instituer dans le cadre des élections reportées. »

À la date X+40, EPSYLON a procédé à l'affichage des listes de candidats.

M. M ne figurait pas sur ces listes, étant donné qu'il ne faisait plus partie du personnel depuis le 31 mai 2020.

²⁸ Il a déjà été jugé (Trib. trav. Audenarde, 25 avril 2000, R.G. 19.768/Z/I, inédit, cité par H.-F. LENAERTS et O. WOUTERS, *Ontslag van beschermde werknemers*, 2024, p. 19) que la condition résolutoire prévue dans un contrat de remplacement (prévoyant qu'il prend fin au retour du travailleur remplacé) peut être assimilée aux notions d'expiration du terme ou d'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu (art. 2, § 6, de la loi du 19 mars 1991),

EPSYLON soutient dès lors que M. M ne bénéficie pas de la protection, au motif qu'il ne figurait pas sur les listes « définitives ». Elle se réfère à un arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2020 (*J.T.T.*, 2000, p. 371).

Or, le cas dans lequel la Cour de cassation s'est prononcé visait un travailleur ayant retiré sa candidature avant de conclure une convention de transaction.

En l'espèce, M. M n'a pas retiré sa candidature.

Il a été licencié le 31 mai 2020, après la présentation de sa candidature (à X+35), durant la période de protection et bien avant la date des listes définitives.

EPSYLON a refusé de le réintégrer.

Ce n'est pas parce qu'il n'a, par la suite, plus été repris par l'employeur sur les listes définitives de candidats et qu'il n'y a pas eu de recours, qu'il aurait perdu, en quelque sorte rétroactivement, la protection dont il bénéficiait au moment du licenciement.²⁹

Certes, il n'y a pas eu de réclamation interne ni de recours judiciaire contre l'affichage des listes de candidats ; le recours judiciaire ultérieur tendant à l'annulation des élections sociales a été rejeté.

Ceci étant, c'est au moment de la rupture irrégulière du contrat de travail qu'il faut se placer pour vérifier si M. M avait la qualité de candidat aux élections sociales et était protégé (art. 2, § 3 de la loi du 19 mars 1991).

Tel était manifestement le cas le 31 mai 2020.

Par conséquent, **au moment du licenciement, M. M bénéficiait de la protection contre le licenciement.**

²⁹ Comp. C. trav. Anvers, 10 sept. 1999, *R.W.*, 2000-2001, p. 242, cité par VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2023-2024, p. 2090, n°3705.

1.5. Indemnités réclamées par M. M en raison de son licenciement : abus de droit ?

1.5.1. Principes utiles à la solution du litige

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.³⁰

L'abus de droit peut exister même lorsque ce droit est fondé sur la loi et est réclamé par une procédure régulière.³¹

L'abus de droit n'est pas exclu lorsque l'exercice d'un droit est fondé sur des dispositions légales dont l'infraction peut être sanctionnée pénalement.³² Il peut y avoir abus de droit, même si le droit visé est d'ordre public ou impératif.³³

Le droit à une indemnité de protection relève de la catégorie des « droits-fonctions », c'est-à-dire des droits qui ont été institués par le législateur dans un certain but, en l'occurrence pour permettre à un travailleur de présenter sa candidature aux élections sociales sans craindre des représailles, en vue de représenter le personnel au sein des organes de concertation sociale. L'exercice d'un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel il a été créé peut se révéler abusif. Ce critère est appliqué en droit social, par exemple en matière d'abus du droit de licencier³⁴ ou en matière de candidature abusive aux élections sociales.³⁵

La sanction d'un abus de droit ne consiste pas en la déchéance du droit mais en la réduction de celui-ci à son usage normal ou en la réparation du dommage causé.³⁶

Il s'agit de neutraliser les effets du caractère abusif de l'utilisation du droit dans le cas d'espèce soumis au juge.³⁷

³⁰ Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392 ; Cass., 10 juin 2004, *Pas.*, p. 996.

³¹ Cass, 9 septembre 2011, C.10.0158.F, www.juportal.be; Cass., 10 juin 1988, R.G. 5822, *Pas.*, 1988, I, p. 1212.

³² Cass., 10 juin 2004, C020039N, www.juportal.be.

³³ Cass., 22 septembre 2008, S.05.0102.N, www.juportal.be.

³⁴ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 343.

³⁵ Cass., 24 novembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 63 ; *cf.* à propos des indemnités de protection prévues par la loi du 19 mars 1991 : C. trav. Bruxelles, 23 février 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 9 et C. trav. Bruxelles, 22 avril 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 455, note C. WANTIEZ.

³⁶ Cass., 8 février 2001, *Pas.*, p. 244 ; Cass., 11 juin 1992, *Pas.*, p. 898 ; Cass., 16 décembre 1982, *Pas.*, 1983, I, p. 472.

³⁷ P. VAN OMMEFLAGHE, *Droit des obligations*, T. I, 2010, p. 81, n°36.

1.5.2. Application au cas d'espèce

Dans les circonstances de l'espèce, la réclamation de M. M, qui invoque sa candidature aux élections sociales en vue d'obtenir le paiement de plus de six années de salaire à titre d'indemnités de protection, constitue un **abus de droit**.

En effet, même si le contrat de remplacement est irrégulier sur le plan strictement formel et qu'il en découle qu'il n'a pas pu, valablement, prendre fin automatiquement au retour du travailleur remplacé ou en raison de l'échéance d'un terme précis, cette irrégularité formelle est non seulement étrangère à sa candidature mais surtout sans commune mesure avec les conséquences totalement disproportionnées que M. M entend en retirer à son avantage.

M. M savait parfaitement, bien avant de présenter sa candidature, que le contrat de travail de remplacement allait prendre fin le 31 mai 2020.

Ceci lui avait été rappelé (ou du moins annoncé) explicitement dans deux courriels envoyés en novembre 2019³⁸, alors qu'il n'avait pas encore présenté sa candidature ni manifesté la moindre intention en ce sens auprès de son employeur (du moins l'inverse n'est-il pas démontré).

Un important différend a surgi entre parties, en novembre et décembre 2019, suite à la fin du contrat de remplacement de Madame H.

À cette époque, EPSYLON n'excluait pas, dans un premier temps, de poursuivre la collaboration pour autant que M. M admette de fournir quelques prestations de jour, ce qu'il a catégoriquement refusé.

Puis, il a formulé des contestations et revendications que même le délégué syndical qui l'assistait a jugées excessives (voir l'attestation de ce délégué en pièce 31 de EPSYLON).

M. M a notamment réclamé une indemnité de préavis de 30 semaines sous réserve d'une réclamation pour « licenciement manifestement déraisonnable » (son courriel du 25 novembre 2019 en pièce D5 ; sa mise en demeure du 7 décembre 2019 en pièce D7).

Les relations se sont alors fortement dégradées entre parties et ce, dès le mois de décembre 2019.

Des échanges de correspondances sont ensuite, dès janvier 2020, intervenus entre M. M et l'avocat de EPSYLON.

³⁸ Pièces 7 et 8 de EPSYLON.

Dans ce contexte conflictuel, plus aucune prestation de dépannage ne lui a été proposée à partir de janvier 2020 ; il était manifeste que la relation de travail touchait à sa fin³⁹, dans l'attente de l'issue du contrat de remplacement concernant M. R (M. M ne prestait alors plus que 15,2 heures par semaine, soit 40% d'un temps plein).

Cette volonté dans le chef de l'employeur de ne plus poursuivre la relation de travail et d'attendre l'issue du contrat de remplacement au 31 mai 2020, ressort clairement du dossier et ce, dès la fin du mois de décembre 2019 ; M. M l'avait bien compris, tout comme il connaissait déjà l'échéance du 31 mai 2020.

C'est dans ce contexte de relation contractuelle en voie d'extinction que M. M a présenté sa candidature à une élection qui devait avoir lieu le 12 mai 2020, soit quelques jours avant le retour de M. R, et donc quelques jours avant la fin annoncée de la relation de travail.

M. M ne pouvait alors pas avoir pour réelle intention de représenter le personnel au sein des organes de concertation sociale, puisqu'il savait que son contrat allait se terminer quelques semaines après sa candidature et avant même l'installation des nouveaux organes de concertation.

En réclamant l'indemnité de protection dans de telles circonstances, M. M poursuit un intérêt individuel purement financier qui n'est pas justifié par l'atteinte portée par EPSYLON aux objectifs de la loi du 19 mars 1991, et il détourne ainsi le droit-fonction de sa finalité.⁴⁰

M. M exerce donc son droit aux indemnités de protection sans « *motif légitime* », c'est-à-dire en vue d'une fin différente de celle pour laquelle ce droit a été institué.⁴¹

La rupture du contrat n'a en fait pas entraîné pour M. M un dommage autre que celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis due en application de la loi du 3 juillet 1978. Il en résulte qu'en poursuivant la condamnation de son ex-employeur à lui verser l'indemnité de protection, il utilise son droit à cette indemnité de façon abusive, dépassant les limites de l'exercice de ce droit par une personne prudente et avisée.⁴²

La réclamation de l'indemnité de protection constitue dès lors un abus de droit, lequel peut être sanctionné en réduisant ce droit à son usage normal (et pas uniquement par une réparation sous forme pécuniaire).

³⁹ Cf. pièce B.8 de M. M (son rapport du 23 décembre 2019 concernant la réunion du 19 décembre 2019).

⁴⁰ Comp. C. trav. Bruxelles, 22 avril 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 455 et la référence à C. trav. Liège, 14 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 315 et *Chr. Dr. Soc.*, 2010, p. 281 et C. trav. Bruxelles, 23 février 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 9.

⁴¹ Voyez P. VAN OMMESELAGHE, *Droit des obligations*, T. I, 2010, p. 55, n°23.

⁴² Comp. C. trav. Liège, 14 mai 2009, *J.T.T.* 2009, p. 315.

À ce sujet, comme l'écrivait P. WERY en 2020 (évoquant notamment le pouvoir modérateur de la bonne foi contractuelle)⁴³ :

« La neutralisation des conséquences de l'acte abusif peut se manifester de trois manières différentes.

Le pouvoir modérateur peut, tout d'abord, se traduire par une réduction mathématique.

Pareille sanction trouve son terrain d'élection dans le domaine des clauses pénales.

Généralement, les juges y tempèrent les prétentions du créancier en lui imposant une diminution du montant de l'indemnité forfaitaire. Cette forme de réduction peut également concerner l'application de la clause prévoyant une indemnité de dédit à charge de la partie qui met prématurément fin à la convention ; c'est par ce biais aussi que le juge peut réduire les intérêts moratoires dus par le débiteur ou une demande de contribution alimentaire. Le créancier pourrait, en théorie, prendre les devants et réduire, de sa propre initiative, l'indemnité forfaitaire qui avait été convenue ; cette diminution spontanée ne lierait toutefois pas le juge, qui peut l'estimer insuffisante. »

Dans un arrêt du 23 février 2024, la Cour de cassation a jugé que *« Ne justifie pas légalement sa décision le juge qui considère qu'en laissant courir un certain délai, une partie a exercé son droit de manière abusive et que l'octroi d'une indemnité d'occupation couvrant une telle période serait « une source de profits », mais n'examine pas ensuite la mesure dans laquelle le droit du demandeur à une indemnité d'occupation peut être réduit à son usage normal »*.⁴⁴

P. WERY écrit à propos de cet arrêt : *« Encourt la cassation la décision du juge du fond qui n'examine pas la mesure dans laquelle le droit, dont l'exercice est abusif, peut être réduit à son usage normal »*.⁴⁵

La cour s'interroge à ce sujet et invite les parties à s'expliquer à propos de la question suivante : la réduction du droit à son usage normal devrait-il aboutir à reconnaître un droit à une indemnité compensatoire de préavis « ordinaire » (art. 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)?

En d'autres termes, l'usage « normal » du droit (à savoir le droit de demander l'indemnisation d'une rupture unilatérale et irrégulière du contrat) ne consisterait-il pas, pour M. M., à réclamer une indemnité compensatoire de préavis « ordinaire » en raison de la violation portée par l'employeur, non pas à la loi du 19 mars 1991, mais bien à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, spécialement aux dispositions relatives aux conditions formelles du contrat de remplacement (édictees dans un but de protection du

⁴³ Wéry, P., « La théorie générale du contrat », *Rép. not.*, T. IV, Les obligations, Livre 1/1, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 604.

⁴⁴ Cass., 23 février 2024, C.23.0324.F et concl. Av. Gén. B. INGHELS, disponible sur Juportal.

⁴⁵ Wéry, P., « Le Livre 5 du Code civil - Les sources des obligations », *Rép. not.*, T. IV, Les obligations, Livre 1/3, Bruxelles, Larcier, 2024, p. 522.

travailleur face à une forme précaire d'occupation) et à celles relatives aux délais de préavis ?

Cette solution (réduction à l'usage normal) permettrait ainsi de neutraliser les effets de l'abus de droit, tout en tenant compte des irrégularités formelles commises en méconnaissance des dispositions de la loi du 3 juillet 1978.⁴⁶

La cour rouvre dès lors les débats afin que les parties puissent s'expliquer sur les conséquences de la reconnaissance de l'abus de droit : peut-elle aboutir, par une réduction du droit à « l'usage normal », à un droit à l'indemnité de rupture « ordinaire » (l'indemnité compensatoire de préavis visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978), mais non aux indemnités de protection, en raison de la rupture du contrat de remplacement ?

Les parties sont également invitées à chiffrer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui serait ainsi, le cas échéant, allouée à M. M.

La cour réserve également à statuer sur la demande reconventionnelle qui est liée au sort de cette demande principale.

2. Sur les arriérés de rémunération

À titre principal, M. M réclame la rémunération brute qu'il aurait pu gagner de janvier à mai 2020 si EPSYLON avait continué à lui confier des prestations de dépannage de manière à lui permettre d'occuper un temps plein (avec les prestations du contrat de remplacement de M. R).

La rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution d'un contrat de travail. Sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires, le travailleur ne peut pas prétendre à une rémunération pour une période durant laquelle, même par le fait de l'employeur, il n'a pas travaillé.⁴⁷

M. M n'a donc pas droit à des arriérés de « rémunération » pour des prestations de dépannage qu'il n'a pas effectuées entre janvier et mai 2020.

À titre subsidiaire, M. M réclame des arriérés de sursalaire.

EPSYLON soutient à juste titre que cette demande d'arriérés est prescrite, s'agissant d'une demande qui n'a pas le même objet que la demande formulée à titre principal.

⁴⁶ Comp. Trib. trav., Bruxelles, 25 juillet 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 170, note J.-Ph. CORDIER.

⁴⁷ Cass., 26 avril 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 260 ; Cass., 24 décembre 1979, *Pas.*, 1980, I, p. 499 ; C. trav. Bruxelles, 17 février 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 275.

En effet, à titre principal, des arriérés de rémunération sont réclamés pour des prestations de travail qui n'ont pas été effectuées, entre janvier et juin 2020.

À titre subsidiaire, des arriérés de sursalaire sont réclamés relativement à des prestations de dépannage qui ont été effectuées, avant janvier 2020.

Une citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises. Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande.⁴⁸

La demande subsidiaire constitue une nouvelle demande qui n'était pas virtuellement comprise dans la demande d'arriérés de rémunération formée à titre principal.

Cette demande subsidiaire, formée plus d'un an après la rupture du contrat de travail, est prescrite (art. 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Surabondamment, sur le fond, la demande de M. M se fonde sur l'existence de prestations complémentaires ou supplémentaires, alors que la cour a décidé ci-avant que les prestations de dépannage étaient effectuées dans le cadre de contrats de travail ponctuels, distincts des contrats « fixes » qui avaient été conclus.

Cette demande nouvelle est prescrite ou à tout le moins non fondée.

3. L'indemnité compensatoire de préavis

Le premier juge a considéré que, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis liée à la rupture, au 23 décembre 2019, du contrat de remplacement concernant Mme H, il fallait tenir compte d'une ancienneté remontant au 7 septembre 2015.

La cour se rallie au raisonnement du premier juge sur ce point.

Suivant l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 5 de la loi du 26 décembre 2013, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

(...) ».

⁴⁸ Cass., 24 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 343.

En l'espèce, au moment du licenciement au 23 décembre 2019, M. M était demeuré sans interruption au service de EPSYLON depuis le 7 septembre 2015. Le préavis à respecter s'élevait à 15 mois. Le jugement sera confirmé sur ce point et l'appel incident rejeté.

La cour n'identifie pas de demande de « rectification du formulaire C4 » (conclusions d'EPSYLON, page 38) dans les dernières conclusions de M. M.

4. Dommages et intérêts (1 euro symbolique) pour propos attentatoires à l'honneur et à la réputation de Monsieur M et perte d'une chance

M. M prête des propos à Madame V, qu'elle aurait tenus lors d'une réunion du 17 décembre 2019, sans toutefois le démontrer. Le délégué syndical présent à cette réunion atteste du ton courtois et de l'absence de menaces (pièce 40 de EPSYLON). Madame V a contesté la teneur du compte-rendu que M. M a établi suite à cette réunion.

M. M ne se base que sur ses propres écrits et ceux de son conseil, qui sont contestés, pour tenter d'établir que Mme V aurait tenu des propos attentatoires à son honneur et à sa réputation. Ce n'est pas démontré.

Ce chef de demande est non fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Dit l'appel principal de Monsieur M recevable ;

Dit l'appel incident de l'ASBL EPSYLON recevable mais non fondé (en ce qu'il tend à la réformation du jugement concernant l'indemnité complémentaire de préavis) ;

Confirme le jugement :

- en ce qu'il a débouté Monsieur M de ses demandes portant sur :
 - les dommages et intérêts pour atteinte à l'honneur et à la réputation ;
 - des arriérés de rémunération ;
- en ce qu'il a condamné l'ASBL EPSYLON à payer une indemnité complémentaire de préavis de 2.162,70 euros, correspondant à 3 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur cette somme, capitalisés à partir du 15 septembre 2021, et à délivrer les documents sociaux relatifs à cette indemnité ;

Déclare la demande nouvelle et subsidiaire de Monsieur M, tendant à l'obtention d'arriérés de sursalaire, prescrite ou à tout le moins non fondée et l'en déboute ;

Avant-dire droit plus avant sur les conséquences de l'abus de droit consistant à réclamer les indemnités de protection ainsi que sur la demande reconventionnelle de l'ASBL EPSYLON, ordonne d'office la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer plus avant sur le droit éventuel de Monsieur M (réduction à l'« usage normal » du droit à l'indemnisation d'une rupture irrégulière) à obtenir le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, due en application de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que sur le montant de cette indemnité, en raison de la résiliation du contrat de remplacement concernant Monsieur R en date du 31 mai 2020 ;

À cette fin, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la cour leurs conclusions et pièces éventuelles dans les délais suivants, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- pour Monsieur M : **le 3 mars 2026** ;
- pour l'ASBL EPSYLON : **le 3 avril 2026** ;
- pour Monsieur M : **le 21 avril 2026** ;
- pour l'ASBL EPSYLON : **le 12 mai 2026**.

Fixe la cause à l'audience extraordinaire du **26 mai 2026 à 14 h 15** de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, Place Poelart, 3 à 1000 Bruxelles, salle 07 pour une durée de 30 minutes

Réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H, conseiller,

A. C, conseiller social au titre d'employeur,

G. R, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. O, greffier

G. O,

*G. R,

A. C,

Fr.-X. H,

*G. R, conseiller social au titre d'employé, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Fr.-X. H, conseiller et A. C, conseiller social au titre d'employeur,

G. O

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 février 2026, où étaient présents :

Fr.-X. H, conseiller,
G. O, greffier

G. O

Fr.-X. H