



Numéro du répertoire	
2021 / 1004.	
Date du prononcé	
13 avril 2021	
Numéro du rôle	
2017/AB/126	
Décision dont appel	
15/1646/A	

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002081576-0001-0045-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé

Licenciement pour motif grave d'un conseiller en prévention interne au sein de la S.A. TUC RAIL pour avoir apposé volontairement sur un document destiné à l'inspection sociale (fiche de risques – travail de suivi) une date erronée.

I. Licenciement pour motif grave non fondé – Simple erreur d'appréciation commise par le travailleur dépourvue de la moindre intention frauduleuse.

Volonté de ne pas communiquer à l'inspection du travail un document officiel qui aurait mentionné une date postérieure à la demande de l'inspection.

Droit pour le travailleur à une indemnité compensatoire de préavis.

II. Absence d'audition préalable au licenciement. Violation par l'employeur en sa qualité d'autorité administrative du principe général de droit « *audi alteram partem* ».

Perte d'une chance de conserver son emploi.

Octroi de dommages et intérêts fixés « *ex aequo et bono* » à 5.000 euros.

III. Pas de droit à l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Employeur prouvant que le licenciement est fondé sur le comportement fautif du conseiller en prévention.

Article 578, 1° et 12° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

La S.A. TUC RAIL, dont le siège social est établi à 1060 Bruxelles, Avenue Fonsny, 39 et
Inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0447.914.029 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

Défenderesse originaire,

représentée par Maître Claude Wantiez, avocat à Woluwe-Saint-Pierre.

contre

Monsieur Vincent M

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

Demandeur originaire,

représenté par Maître Philippe Leclercq, avocat à Bruxelles.



★

★ ★

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 16 décembre 2016 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 9 février 2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 1^{er} mars 2017, et notifiée le 3 mars 2017 aux parties;

Vu, pour la S.A. TUC RAIL, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 2 novembre 2018 ;

Vu, pour Monsieur M ; ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 17 janvier 2019 ;

Vu le renvoi au rôle particulier pour force majeure de la cause fixée originellement à l'audience de plaidoiries de la 4^{ème} chambre en date du 15 octobre 2019 ;

Vu l'ordonnance rectificative prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 17 septembre 2020, et notifiée le 22 septembre 2020 aux parties;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du 8 décembre 2020 ;

Vu le dossier des parties;

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 9 décembre 2017, la S.A. TUC RAIL a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties le 16 décembre 2016 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.



L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions d'appel du 10 août 2017, Monsieur M. [REDACTED] a formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir fixé son indemnité compensatoire de préavis à un montant inférieur à celui revendiqué par ses soins ainsi que de l'avoir débouté de ses chefs de demande portant sur la non-délivrance des éco-chèques pour les années 2013 et 2014, sur l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ainsi que sur l'indemnité morale pour abus de droit de licencier.

Il sollicite, également, la réformation du jugement dont appel en ce que le premier juge a fixé l'indemnité de procédure à 3.000 euros.

L'appel incident de Monsieur M. [REDACTED] a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur M. [REDACTED], né le 19 décembre 1964, été engagé par la S.A. « TUC RAIL » dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée prenant cours le 2 janvier 2013.

La S.A. « TUC RAIL » travaille principalement pour INFRABEL, gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire en Belgique.

La S.A. « TUC RAIL » est essentiellement chargée de la gestion des grands travaux d'infrastructure. Elle réalise à ce titre les études de faisabilité, les plans techniques et l'exécution de travaux tant pour les nouvelles infrastructures ferroviaires que pour l'adaptation et la modernisation d'infrastructures existantes.

Monsieur M. [REDACTED] exerçait la fonction de conseiller en prévention interne (safety counselor) à temps plein. Il était chargé de la direction du Service interne pour la prévention et la protection au travail.



Selon le descriptif de fonction déposé par la S.A. « TUC RAIL », Monsieur M était notamment chargé de :

- développer une stratégie de sécurité globale pour l'entreprise : il devait à ce titre établir un plan d'action pluriannuel en ligne avec la stratégie globale;
- veiller à la sécurité du personnel dans le cadre de l'application de la loi sur le bien-être au travail : définir et appliquer la politique de prévention en règle générale, établir et appliquer les consignes de sécurité, enquêter sur les accidents, procéder à des analyses de risques, traiter les cas de harcèlement ;
- prendre la direction du Service de prévention interne: donner des directives à l'équipe de « Safety Engineers » ;
- conseiller le CPPT et le CEO : assurer le secrétariat du CPPT; préparer et participer aux réunions du CPPT, rapporter au CEO;
- implémenter, avec l'équipe de « Safety Engineers », les actions nécessaires sur le terrain;
- informer et sensibiliser le personnel au thème de la sécurité et du bien-être.

La composition du Service interne de prévention était le suivant :

UNIT	Nom	Qualifications et durée de la prestation
E-SO	V. M.	Conseiller en Prévention charge de la direction du SIPP Durée de la prestation : 100 %
D-SU	R. B.	Conseiller en prévention-Département D,P Durée de la prestation: 20 %
S-SU	P. De R	Conseiller en prévention-Département S Durée de la prestation :40 % (30 % org.générale+10 % chantiers)
S-SU	C. T.	Conseiller en prévention Durée de la prestation : 20% (10 % org.générale+10 % chantiers)
S-SU	B. C.	Conseiller en prévention Durée de la Prestation : 20 % (10 % Schaerbeek+10 % chantiers)
S-SU	G. Van L	Conseiller en prévention aspects psychosociaux Durée de la prestation : 20 %
S-SU	S. C.	Conseiller en prévention Durée de la prestation :20 % (10 % org.générale+10 % chantiers)

Le 15 août 2014 à 5h10 du matin, un travailleur de la S.A. TUC RAIL (Monsieur Nicolas L) fut victime d'un accident de travail sur le chantier « Schuman- Josaphat ».



Un rapport circonstancié fut établi le 18 août 2014 par Monsieur P. De Ri « conseiller en prévention interne » et adressé au CEO de la S.A. TUC RAIL ainsi qu'à Monsieur M.

A la suite de cet accident du travail, l'Inspection du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a, par courriel daté du 2 septembre 2014, informé Monsieur De R, conseiller en prévention interne, qu'il allait procéder à une visite du chantier « Schuman-Josaphat » le 16 septembre 2014.

Pour des raisons organisationnelles, Monsieur M n'a pas pu être présent lors de cette visite d'inspection participant ce jour-là à une formation.

Par courriel daté du 19 septembre 2014 adressé à Monsieur De R, faisant suite à la visite sur chantier, l'Inspection du travail a sollicité différentes informations: d'une part, le résultat de l'analyse des risques de tout travail de nuit et travail posté telle que prévue à l'article 3, § 1, de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 et, d'autre part, le rapport détaillé de l'accident du travail survenu le 15 août 2014.

Le 23 septembre 2014, Monsieur M a transmis à l'Inspection du travail le rapport circonstancié relatif à l'accident du travail survenu le 15 août 2014.

Le 24 septembre 2014, l'Inspecteur du travail a répondu ce qui suit: « *Merci pour le transmis du rapport circonstancié. Est-ce que vous pouvez m'envoyer l'analyse des risques pour le travail de nuit comme prévu dans l'art.3§1 de l'A.R. du 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (demandé lors de ma visite à Mr. D) ?* ».

Le 29 septembre 2014, Monsieur M a transmis à l'inspection du travail un document intitulé « *fiche de risque : travail de nuit* ». Il précisa que cette fiche avait été réalisée en collaboration avec le service médical.

Ce document comportait, dans son en-tête, la mention:

« *Travail de nuit
ESO-Safety
08.2013* »

Le 6 octobre 2014, l'inspecteur social Vangeel a adressé un courriel à Monsieur M et y a précisé ce qui suit :

« *Merci de m'avoir envoyé votre analyse de risque pour le travail de nuit.* »



Après la lecture et un entretien avec notre médecin inspecteur, j'ai les remarques suivantes :

- deux pages de cette analyse de risque est une répétition de la réglementation ;*
 - on a bien identifié plusieurs risques et des maladies professionnelles dans le document ;*
 - malheureusement, l'évaluation des risques (dans une manière quantitative avec des priorités ou une appréciation des risques) pour le travail de nuit chez Tuc Rail manque;*
 - par conséquent, je ne vois pas de résultats concrets dans l'analyse des risques.*
- L'employeur recevra une lettre avec mes remarques et la demande de compléter cette analyse de risque.*

Par courrier daté du 10 octobre 2014, l'Inspection du travail a adressé à la S.A. «TUC RAIL » un avertissement écrit. L'Inspection du travail a estimé que la S.A. «TUC RAIL » n'avait pas respecté les articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Après examen de la fiche de risque relative au travail de nuit transmise le 29 septembre 2014 par Monsieur M , l'Inspection du travail a considéré que la S.A. « TUC RAIL » n'avait pas procédé à une véritable analyse des risques de tout « travail de nuit et travail posté » au sens des articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004. L'Inspection du travail invita donc fermement la S.A. « TUC RAIL » à prendre les mesures nécessaires en vue de régulariser la situation.

Ce courrier a été réceptionné par la S.A. « TUC RAIL » le 13 octobre 2014.

En vue de préparer une réponse au courrier de l'Inspection du travail précité, une réunion a été organisée le 14 octobre 2014. Madame B (corporate legal adviser) et Messieurs M et De R ont participé.

Le 15 octobre 2014, Madame B a adressé à Monsieur M le courriel suivant :

*« Objet : Complément-travail de nuit/demande de copie de la réponse du FOD -
Bonjour Vincent,*

Je ne t'ai plus vu ce matin

Afin d'avoir l'échange complet avec le FOD, merci de m'envoyer rapidement également la réponse de l'inspecteur à ton mail. Tu as dit hier en réunion qu'il t'avait répondu (...) Pour le surplus j'analyse les implications pénales : les éventuelles infractions sont sanctionnées avec des peines de niv 3 et 4. Je reviens avec un feed back vers toi et Peter sur ce point vendredi (demain je switch avec vendredi pour le top200). Comme convenu en réunion hier il vous



faudra (de toi et Peter) préparer un projet de réponse début de semaine prochaine à la lettre du FOD avec de le soumettre à ddm ».

Le 16 octobre 2014, Monsieur M [redacted] lui a répondu ce qui suit : *« En collaboration avec Salvatore (SE du chantier 012308) ci-joint l'analyse spécifique des risques « travail de nuit ». Le dossier pour l'Inspecteur devra comprendre : lettre de réponse (courrier d'introduction aux pièces complémentaires) signé DDM+VMR ; RAR travail de nuit; plan de secours du chantier Schuman Josaphat (à fournir par PDR) ; folder « que faire en cas d'accident de personne? ». On en reparle à ton retour vendredi ».*

Par courrier recommandé du 17 octobre 2014, la S.A. TUC RAIL a décidé de licencier Monsieur M [redacted] pour motif grave.

La S.A. TUC RAIL a notifié les motifs ayant justifié le licenciement pour motif grave par courrier recommandé du 21 octobre 2014 libellé comme suit :

« Nous faisons suite à votre courrier du 17 octobre dernier par lequel nous vous notifions votre licenciement pour motif grave.

Les motifs justifiant la rupture sans préavis ni indemnité sur les suivants.

Au cours de la réunion qui s'est tenue le 14 octobre dernier en présence de Madame Marie B [redacted] (corporate legal adviser) et Monsieur Peter De Ri [redacted] (conseiller en prévention — Site safety coordinator du Département Sites de Tuc Rail) vous avez admis- après avoir été interpellé par Madame Marie B [redacted] et Monsieur Peter De R [redacted] à ce sujet - avoir adressé à l'inspection sociale un document antidaté, à savoir rédiger en septembre 2014, mais volontairement daté du mois d'août 2013. La chronologie des événements est la suivante :

Suite à un accident grave du travail intervenu le 14 août 2014 vers 5h10 du matin sur le chantier TR 012308 Schuman Josaphat — avenue de la Renaissance à 1000 Bruxelles, et à la descente sur les lieux de l'inspection sociale (19 septembre 2014), Monsieur Niels V [redacted] (attaché au contrôle de bien-être au travail du SPF Emploi Travail et Concertation sociale) vous a adressé — en votre qualité de Internal safety counselor - un email le 24 septembre 2014 en vous demandant « est-ce que vous pouvez m'envoyer l'analyse des risques pour le travail de nuit comme prévu dans l'article 31 §1^{er} de l'arrêté Royal du 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté lié au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail?

Au lieu de répondre à Monsieur Niels V [redacted] que ce document — « analyse des risques » - n'existe pas au sein de Tuc Rail, vous avez délibérément menti à l'inspection sociale en leur adressant par retour d'e-mail du 29 septembre 2014, un



document «fiche de risques : travail de nuit » rédigée après le 24 septembre 2014 et renseignant comme date: '08. 2013' soit août 2013.

Cette faute est d'autant plus grave que vous avez écrit à l'Inspection sociale que ce document portant la date du mois d'août 2013 avait été réalisée en collaboration avec notre service médical alors même que vous n'aviez reçu l'aval du Docteur L Marie-Pierre par email que le 28 septembre 2014; ce que vous vous êtes bien gardé de renseigner à l'inspection.

Ce faisant vous avez gravement enfreint l'article 17.1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et repris à l'article 1.4 de votre contrat travail qui dispose que le travailleur a l'obligation : 1° d'exécuter son travail avec soin probité et conscience (...) ainsi que les dispositions du code de conduite pour les collaborateurs d'Infrabel et Tuc Rail qui dispose notamment que « il n'y a chez Infrabel (Tuc Rail) aucune place pour la fraude, la tricherie ou aucune forme de dissimulation. De manière générale je m'interdis strictement toute manipulation ou falsification de documents (ne pas antidater des documents, (...)) ».

Vos agissements sont de nature à entacher la bonne réputation de Tuc Rail qui, par souci d'intégrité, va volontairement dénoncer vos actes à l'Inspection sociale, devoir s'en expliquer et éventuellement en assumer les conséquences tant financières que pénales. L'établissement d'un « faux » est puni d'une sanction de niveau 4 par le Code pénal social.

Votre comportement est donc constitutif d'un manquement grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit exister entre le travailleur et l'employeur conformément à l'article 23 du règlement de travail de Tuc Rail qui prévoit que « sous réserve du contrôle souverain du juge, pourront notamment être considérées comme fautes graves justifiant le licenciement immédiat du travailleur sans préavis ni indemnité, les situations suivantes. « le travailleur se rend coupable d'acte de malhonnêteté (...).

Les documents sociaux vous parviendront dans les prochains jours.

Signé Diric D : CEO » (pièce 4).

Le 20 octobre 2014, Monsieur D, CEO de la S.A. « TUC RAIL », a adressé un courriel à l'Inspection du travail dans lequel il indiquait avoir bel et bien accusé réception de son courrier daté du 10 octobre 2014. Il tenait également à informer l'Inspection du travail qu'une réponse audit courrier lui serait adressée dans les meilleurs délais.

Par courrier du 27 octobre 2014, la S.A. TUC RAIL a, par l'entremise de son CEO, Monsieur D, apporté une réponse au courrier de l'inspection du travail daté du 10 octobre 2014 lui communiquant les résultats de l'enquête menée par ses soins.



Il y était indiqué en substance que « la « *fiche de risque pour travail de nuit* » qui fut envoyée par mail le 29 septembre 2014 par Monsieur Vincent M. doit être considérée comme inexistante (« *onbestaande* »). Cette fiche avait été réalisée à la hâte par l'intéressé et portait une date fictive. De la sorte, il a trompé vos services et a commis une faute grave qui a entraîné son départ et son remplacement par Mme B. » (traduction libre par la Cour).

Le 6 novembre 2014, Monsieur M. a, par la voie de son conseil, contesté son licenciement pour motif grave. Il a, par ailleurs formulé une demande de réintégration.

En réponse, par courrier daté du 21 novembre 2014, la S.A. « TUC RAIL » a, également par la voie de son conseil, maintenu sa position et de ce fait, n'a pas donné suite à la demande de réintégration, constat qui a conduit Monsieur M. à porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par requête contradictoire déposée au greffe du tribunal du travail de Bruxelles le 12 février 2015, telle qu'amendée par ses dernières conclusions, Monsieur M. a sollicité la condamnation de la S.A. TUC RAIL à lui verser les sommes suivantes :

- 46.409,10 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur les montants bruts à compter du 17.10.2014;
- 5.198,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 3.849,59 euros bruts à titre de bonus proratisé, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 625,36 euros bruts à titre de rémunération due pour les deux jours fériés ayant suivi le licenciement, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 500 euros correspondant aux éco-chèques pour les années 2013 et 2014, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter de leur date de décaissement ;
- 241.328,82 euros bruts à titre d'indemnité de protection au sens de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 12.500 euros nets à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif au sens de l'article 1382 du code civil, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 5.500 euros nets à titre de dommage et intérêt pour absence d'offre de reclassement professionnel, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal sur les montants bruts à compter du 17.10.2014;



Il postulait, également, la délivrance, sous peine d'astreinte, des documents sociaux ainsi que l'octroi des dépens liquidés à 7.700 euros et le bénéfice de l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement prononcé le 16 décembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclara les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après :

Il condamna la S.A. TUC RAIL à payer à Monsieur M. [redacted] les sommes de :

- 42.900,05 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur les montants bruts à compter du 17.10.2014;
- 5.198,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17.10.2014;
- 625,36 euros bruts à titre de rémunération due pour les deux jours fériés ayant suivi le licenciement, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17.10.2014;

Le tribunal débouta Monsieur M. [redacted] du surplus de ses demandes et invita la S.A. TUC RAIL à communiquer dans les 30 jours de la notification du présent jugement les documents sociaux adaptés compte tenu des montants repris ci-dessus.

Enfin, il dit n'y avoir lieu à exécution provisoire, délaissa à la S.A. TUC RAIL ses propres dépens et la condamna aux dépens de Monsieur M. [redacted] fixés par le tribunal à la somme de 3.000 euros.

La S.A. TUC RAIL interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

Aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel, la S.A. TUC RAIL sollicite la mise à néant du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit aux prétentions formulées par Monsieur M. [redacted] et la confirmation du jugement en ce qu'il l'a débouté de ses chefs de demande portant sur les éco-chèques pour 2013 et 2014, sur l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 et sur l'abus de droit.

Par ailleurs, elle postule la condamnation de Monsieur M. [redacted] aux dépens des deux instances.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

Monsieur M. [redacted] a introduit un appel incident et demande d'entendre condamner la S.A. Tuc Rail au paiement des sommes de:



- 44.339,88 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 64,00 euros (2 x 32,00 euros) pour non-délivrance des éco-chèques correspondant aux années 2013 et 2014;
- 230.567,40 euros brut à titre d'indemnité de protection au sens de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;
- 12.500,00 euros net à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, qui peut être qualifiée d'indemnité pour dommage moral,

à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 octobre 2014.

Il demande, également, la réformation du jugement en ce qu'il a fixé l'indemnité de procédure à 3.000,00 euros.

Monsieur [redacted] sollicite, par ailleurs, la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a condamné la S.A. Tuc Rail au paiement des sommes de 5.198,32 euros brut à titre de prime de fin d'année 2014 *prorata temporis* et de 625,36 euros brut à titre de rémunération due pour 2 jours fériés, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 octobre 2014, et en ce qu'il a condamné la S.A. Tuc Rail à communiquer dans les 30 jours de la « notification » de la décision à intervenir les documents sociaux adaptés compte tenu des montants auxquels la société est condamnée.

Il postule également la condamnation de la S.A. Tuc Rail aux dépens d'appel.

Enfin, Mr M [redacted] demande, en outre, à la cour de condamner la S.A.TUC RAIL à la capitalisation des intérêts dus depuis le 17 octobre 2014 sur les montants susmentionnés, et ce à partir du 13 juin 2018, date du dépôt des conclusions additionnelles et de synthèse.

Il est à noter que Mr M [redacted] n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé qui l'a débouté de son chef de demande portant sur le bonus 2014 *prorata temporis* et en ce qu'il n'a pas assorti d'astreintes la délivrance des documents sociaux.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I.1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur

Mr [redacted] par la S.A. TUC RAIL

I.1.a) Position des parties

La S.A. TUC RAIL fait valoir que Monsieur M [redacted] a été licencié pour avoir antidéclaré un document officiel de la S.A. TUC RAIL.

En opérant de la sorte, elle estime que Monsieur M [redacted] a délibérément menti à l'inspection du travail.



La S.A. TUC RAIL souligne, partant, que Monsieur M. [redacted] a gravement enfreint l'article 17,1° de la loi du 3 juillet 1978, les dispositions du code de conduite d'Infrabel ainsi que l'article 23 de son règlement de travail.

Elle relève qu'outre le fait que Monsieur M. [redacted] a entaché la bonne réputation de la S.A. TUC RAIL, de tels agissements sont d'autant plus graves que l'établissement d'un faux à l'attention de l'inspection du travail constitue une fraude au sens du code pénal social punissable de la sanction suprême de niveau 4.

La S.A. TUC RAIL approuve le raisonnement du premier juge qui a considéré que « la mention » 08. 2013 « apposée sur le document litigieux suggérait une indication temporelle » et « permettrait au lecteur du document de considérer sans hésitation que ce document avait été établi au mois d'août 2013 ».

Elle déclare rejeter les explications fournies par Monsieur M. [redacted] au cours du débat judiciaire en se référant au témoignage de Madame B. [redacted] et de Monsieur De R. [redacted] qui attestent tous deux que, lors de la réunion organisée le 14 octobre 2014, Monsieur M. [redacted] a admis avoir volontairement ajouté sur le document transmis à l'inspection du travail le 29 septembre 2014 la date « 08.2013 » de manière à faire croire que ce document existait déjà à la date du courriel de l'inspection du travail sollicitant la transmission de l'analyse des risques de tout travail de nuit.

Il se déduit de ces deux témoignages, selon la S.A. TUC RAIL, qui relatent la même version des faits, que Monsieur M. [redacted] a fait preuve de mauvaise foi en prétendant *a posteriori* ne pas avoir antidaté volontairement le document alors qu'il a avoué l'avoir fait « *in tempore non suspecto* ».

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il considère que, malgré la faute professionnelle avérée, le comportement dont Monsieur M. [redacted] s'est rendu coupable n'est pas de nature à justifier le licenciement pour motif grave.

À titre subsidiaire, souligne la S.A. TUC RAIL, si la Cour de céans devrait considérer que les motifs fondant le licenciement pour motif grave ne sont pas à ce point graves qu'ils seraient de nature à mettre définitivement et immédiatement fin à la relation de travail, encore conviendrait-il de réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis postulé par Monsieur M. [redacted] en lui accordant une indemnité de rupture équivalente à 3 mois et 7 semaines de rémunération calculée sur base d'une rémunération annuelle arrêtée à 109.253,38 euros, soit la somme de 42.020,52 euros en lieu et place de la somme de 42.900,05 euros bruts allouée par le premier juge.

De son côté, Monsieur M. [redacted] conteste la position du premier juge selon laquelle il a commis une faute professionnelle voie déontologique en communiquant de manière officielle un document sur lequel il a apposé une mention incorrecte.



Il considère que la mention « 08.2013 » apposée sur l'analyse de risques ne constitue nullement une référence à la date d'établissement de cette fiche de risques mais, au contraire, une référence permettant de relier cette fiche de risques à l'analyse générale du fonctionnement « *Safety* » qu'il avait réalisé en août 2013.

Monsieur M. critique, par ailleurs, l'objectivité et la crédibilité des deux témoignages déposés par la S.A. TUC RAIL à savoir ceux de Mme B. et de Mr De Ri.

Il relève, par ailleurs, que, dès le 6 novembre 2014, dans un rapport circonstancié, il a contesté, d'une part, avoir antidaté la fiche de risques et, d'autre part, avoir avoué la commission du faux et a sollicité une confrontation avec Madame B. et Monsieur De R. qui lui a été refusée par la S.A. TUC RAIL.

Monsieur M. entend rappeler qu'il n'est jamais entré dans ses intentions de tromper la légitime confiance du CEO de TUC RAIL et de l'inspecteur du travail en indiquant la mention « *ESO. Safety 08.2013* » : au contraire, souligne-t-il, il a agi de bonne foi et en toute transparence vis-à-vis de tous les intervenants internes et externes.

Au regard d'une telle transparence, observe Monsieur M. il n'est, dès lors, pas justifié de qualifier cette fiche de risques de faux document parce qu'elle aurait prétendument été antidatée.

En conclusion, fait-il valoir, Il n'est nullement établi – et il est formellement contesté – qu'il aurait avoué le 14 octobre 2014 avoir rédigé en septembre 2014 un document volontairement antidaté au mois d'août 2013 et avoir adressé un document non daté à l'inspection du travail.

À titre subsidiaire, Monsieur M. indique que quand bien même la Cour estimerait, comme le premier juge, qu'il aurait commis une faute professionnelle – *quod non* – encore conviendrait-il, dans ce cas, de confirmer le jugement querellé en ce qu'il a décidé que ladite faute ne rendait pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre parties et n'était pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave.

Il estime que, sur base d'une rémunération annuelle fixée à 115.238,70 euros bruts, il est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis arrêtée à la somme brute de 44.339,88 euros correspondant à trois mois et 7 semaines de rémunération.

Dans le cadre de son appel incident, Monsieur M. sollicite, partant, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute de 42.900,05 euros .



I.1.b) Quant à la régularité formelle du licenciement

I.1.b) A) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « le congé pour motif grave, 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 3 jours ouvrables au moins ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps: le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps) » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).



De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/02/1994, ITT, 1994, p. 286; Cass., 25/04/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; «Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Par ailleurs, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigée avec suffisamment de précision.

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE («Recueil de jurisprudence », « Le motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

1.1.b) B) Application des principes au cas d'espèce

Il n'est pas contesté, en l'espèce, que les faits reprochés à Monsieur M ont été révélés le 14 octobre 2014 lors de la réunion qui s'est tenue en présence de Madame B et de Monsieur De Ri

Ceux-ci ont été portées immédiatement à la connaissance du CEO de Tuc Rail, Monsieur D le 15 octobre 2014.

Monsieur M a été licencié par courrier recommandé le vendredi 17 octobre 2014.

Le courrier énonçant les motifs de la rupture a, également, été adressé par recommandé le vendredi 17 octobre 2014 à Monsieur M.



Ce faisant, force est de constater, dans le chef de la Cour, que le double délai légal de 3 jours visé à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté par la S.A. TUC RAIL.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que la lettre d'énonciation du motif grave a été rédigée avec une précision suffisante de nature à permettre à Monsieur M. de connaître avec précision les griefs lui reprochés et à la Cour de céans de vérifier que le motif plaidé devant elle s'identifie avec celui mentionné dans la lettre d'énonciation du motif grave.

Au demeurant, la Cour de céans observe que Monsieur M. ne forme pas d'appel incident à l'encontre du jugement querellé qui a implicitement admis que la S.A. TUC RAIL avait respecté le double délai légal de 3 jours et que la lettre d'énonciation du motif grave était rédigée de manière précise.

I.1.c) Quant à la matérialité de la faute grave constitutive de motif grave reprochée à Monsieur

I.1.c) A) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit:

« 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 ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1.L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2.La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).



L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constant (le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de tout circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "in concreto" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte le cadre duquel il a été posé.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

I.1.c) B) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement de la faute grave constitutives de motif grave mentionnée au sein de la lettre d'énonciation du motif grave du 17 octobre 2014 libellée comme suit :

« Au cours de la réunion qui s'est tenue le 14 octobre dernier en présence de Madame Marie B (Corporate Legal Adviser) et Monsieur Peter De R. conseiller en prévention 'sites'), vous avez admis - après avoir été interpellé par Monsieur De R. ce sujet - avoir adressé à l'inspection sociale un document antidaté, à savoir rédigé en septembre 2014 mais volontairement daté du mois d'août 2013 »

Ce courrier mentionne également que » *Monsieur M. a délibérément menti à l'inspection sociale en lui adressant, par retour d'e-mail du 29 septembre 2014, un document rédigé en interne et renseignant comme date : « août 2013 ».*

Il est, aussi, fait grief, à Monsieur M. : *« d'avoir antidaté un document officiel de la S.A. TUC RAIL ».*

Le document litigieux intitulé « fiche de risques : travail de nuit » a été établi par Monsieur M. Ce document de 5 pages a été transmis à l'inspection du travail en date du 29 septembre 2014.



Dans le coin de chaque page du document figure la mention : « *ESO-Safety 08.2013* ».

Comme l'observe à bon droit le premier juge, à défaut d'autres indications, cette mention «08.2013 » suggère a priori une indication temporelle permettant, ainsi, au destinataire de la note de considérer que ce document a été établi au mois d'août 2013.

Monsieur M... r prétend que cette mention « 08.2013 » ne constitue pas la date d'établissement du document mais fait référence au point de départ de son analyse des risques au sein de l'organisation TUC RAIL.

Or, la cour de céans ne peut manquer d'observer que d'autres documents internes à la S.A. TUC RAIL reprennent des mentions similaires qui renvoient à une date :

-Pièce 15 du dossier de Monsieur M... « *Analyse du fonctionnement Safety au sein de l'organisation* », réalisée comme Monsieur M... l'indique en première page, le « 23.10.2013 » et portant comme référence dans le coin supérieur droit «E-SO-23.10.2013 », à savoir la même date;

- Pièce 26 du dossier de Monsieur M... « *PV n°2014.10bis de la réunion du Comité pour la Prévention et la Protection au travail* » qui s'est tenue le «21 octobre 2014» et qui renseigne comme référence dans le coin supérieur droit « n°2014.10(bis) ref.: E-SO/dim/PV1410 I Bis ». (voyez également à ce sujet les pièces 23 et le 24 du dossier de Monsieur M... r).

Il existe, dès lors, au vu de ces exemples une étroite corrélation entre la date de réunion du CPPT et le numéro figurant dans le coin supérieur droit du procès-verbal.

Monsieur M... ne peut, dès lors, être suivi en ce qu'il prétend que le document litigieux « doit être relié » à son analyse générale des processus réalisée en avril 2013 pour la direction de TUC RAIL.

Or, selon ses propres dires consignés au sein de ses conclusions, « *la référence ESO-Safety 08.2013* » devait pouvoir lui permettre, lors d'un prochain audit de fonctionnement, de réévaluer le degré de maturité de l'implémentation des processus Safety au sein de l'organisation » (page 26 conclusions de synthèse d'appel). C'est dire l'importance à ses yeux d'un tel processus implémenté en août 2013 dont on ne trouve pas la moindre trace au sein de son dossier de pièces...

Tout au contraire, la seule « *analyse safety* » présentée par Monsieur M... r au sein de la société Tuc Rail porte la date du mois d'octobre 2013 (pièce 21).



Le document établi par Monsieur M. [redacted] et intitulé « *Analyse du fonctionnement Safety au sein de l'organisation* » (pièce 15 de son dossier) à laquelle il fait référence ne comporte pas dans son en-tête la mention « E-SO-08.2013 » comme sur le document litigieux mais bien la mention « E-SO-23.10.2013 ».

Aissi, si on suit la thèse de Monsieur M. [redacted], la référence « E-SO-23.10.2013 » indiquée dans l'en-tête de la pièce 15 (établie par ses soins) ne serait pas une date mais une période de référence. Or, le 23 octobre 2013 correspond bien à la date d'établissement dudit document.

Le même parallèle peut être établi avec le document « *Fiche de risques : travail de nuit* » qui comporte la même mention « E-SO-08.2013 », à savoir une date et non une période de référence.

La thèse soutenue par Monsieur M. [redacted] est d'autant moins crédible que celui-ci a eu l'occasion de s'expliquer sur cette mention « 08.2013 » lors de la réunion du 14 octobre 2014 en présence de Madame B. [redacted] (corporate legal advisor) et de Monsieur De R. [redacted] (conseiller en prévention site Safety coordinator).

Traduction libre: « Sur le document [*fiche de risque: travail de nuit*] était renseigné la date du 08.2013. J'ai alors demandé à Vincent s'il avait envoyé ce document avec une date incorrecte à l'inspection. Ce qu'il a confirmé » (pièce 17 – attestation de Monsieur De R. [redacted])

- « Je regarde bien la copie de la fiche risque travail de nuit que Monsieur Vincent M. [redacted] avait posée sur la table de la réunion et je constate que le document de la réunion mentionne « 08-2013 ». Je demande immédiatement à Vincent M. [redacted] pourquoi la date 08-2013 est mentionnée. (Pièce 17 - Attestation de Madame M. B. [redacted])

À aucun moment, Monsieur M. [redacted] n'a fourni les explications communiqués dans sa note de défense du 6 novembre 2014 rédigée par son conseil et relayées dans le cadre du débat judiciaire noué entre les parties.

Au contraire, et comme l'expliquent Madame M. B. [redacted] et Monsieur P. De R. [redacted] dans leur attestation :

- « Monsieur Vincent M. [redacted] répond d'emblée et sans hésiter qu'il a mis cette date de « 08-2013 » parce qu'il ne voulait pas transmettre la « *fiche risques* » avec une date postérieure à celle de la demande de l'inspection. Il avoue avoir volontairement antidaté la « *fiche risque travail de nuit* » du « 08-2.013 » pour l'inspecteur social » (Pièce 19 – Attestation de Madame B. [redacted]), et



« Il a mentionné en outre qu'il n'allait pas envoyer à l'inspection une fiche de risque renseignant une date postérieure aux faits et a insisté qu'il avait consciemment choisi une date dans le passé. J'ai alors déclaré que dans ces circonstances il aurait mieux fait de déclarer que TUC RAIL n'avait pas établi de fiche de risque — travail de nuit mais que nous prendrions aussi vite que possible les actions pour satisfaire cette question légale » (Pièce 19 - traduction libre de l'attestation de Monsieur P. DE R).

Monsieur M r critique l'objectivité et la crédibilité de ce témoignage.

À l'instar du premier juge, la cour de céans considère que les critiques formulées par Monsieur M r à l'encontre de ces deux témoignages ne sont, toutefois, étayées par aucune pièce de son dossier.

Tout au contraire, les faits ont été portés à la connaissance du CEO de la S.A. TUC RAIL à l'initiative de Madame B

Il n'y a, en l'espèce, aucune raison de douter de l'objectivité de ses témoins qui ont relayé, au sein d'une attestation rédigée conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, les propos convergents que leur avait tenus Monsieur M

Pour la cour de céans, il n'existait en soi aucune raison véritable de relier la « *fiche de risques : travail de nuit* » au processus d'évaluation globale de la sécurité sur chantier développé au sein de son « *analyse de fonctionnement « Safety* » au sein de l'organisation et présentée à la direction de Tuc Rail le 23 octobre 2013 : le prétendu lien avec l'analyse générale des processus que Monsieur M r aurait, de son propre aveu, réalisée en août 2013 est purement fallacieux. Il en est, d'autant plus, ainsi que Monsieur M r n'a jamais présenté au Management Comité dans le courant du mois d'août 2013 un quelconque sujet « *Safety* » lié au travail de nuit.

Il est incontestable, au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, que Monsieur M r a commis une faute en communiquant de manière officielle à l'inspection du travail un document au sein duquel il y a apposé volontairement une mention incorrecte.

En agissant de la sorte, il a volontairement créé une apparence trompeuse à l'adresse de son destinataire en vue de le convaincre que « *la fiche de risques : travail de nuit* » préexistait à sa demande et n'avait pas été rédigée pour corriger un dysfonctionnement propre à la S.A. TUC RAIL restée en défaut d'avoir développé une véritable analyse de risques portant spécifiquement sur le travail de nuit.

Cependant, la faute commise par Monsieur M r n'est, en aucune façon, assimilable à une faute grave constitutive de motif grave : il s'agit, tout au plus, d'une simple erreur d'appréciation dans le chef de Monsieur M r qui a cru bon d'apposer la mention litigieuse mû exclusivement par la volonté de transmettre à l'inspection du travail



une fiche munie d'une date postérieure à celle de la demande de l'inspecteur dès lors qu'aucune fiche de risques portant sur le travail de nuit au sein de la société n'avait été établie antérieurement à la demande de l'inspection du travail.

La mention « 08.2013 », n'a, par ailleurs, en aucune incidence et n'a, d'ailleurs, en rien influencé la position de l'inspection du travail qui ne s'est, en toute hypothèse, jamais intéressée à la date figurant sur le document litigieux et n'a jamais adressé le moindre reproche à cet égard.

Après analyse de la fiche de risques communiquée par Monsieur M , l'inspection du travail a notifié un simple avertissement à la S.A. TUC RAIL et l'a invitée à régulariser la situation.

Compte tenu des développements qui précèdent, la Cour de céans estime que le licenciement pour motif grave signifié le 17 octobre 2014 par la S.A. TUC RAIL est dépourvu de fondement.

Partant de ce constat, Monsieur M est , conformément à l'article 39, §1, de la loi du 3 juillet 1978, en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave et au droit, dans le chef de Monsieur M , de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel principal de la S.A. TUC RAIL est non fondé sur ce point.

I.1.d) Quant à la hauteur de l'indemnité de rupture

I.1.d.A) Position des parties

Les parties s'opposent entre elles sur la rémunération annuelle de référence à prendre en considération pour fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 7 semaines de rémunération.

En effet, le calcul de la rémunération de base établi par Monsieur M est contesté par la S.A. TUC RAIL.

Mr M a établi le calcul suivant :

	Par mois :	Par an:
Rémunération fixe (+ double pécule) :	6566.30 EUR x 12,92 =	84.836,60
Prime de fin d'année:		6.566,30



Chèques-repas :	5.91 EUR x 220 =	1.300,20
Bonus 03/2014 (+ pécule de vacances) :	3.683,10 EUR + 577,14 EUR	4.260,24
Assurance groupe :	589.53 EUR x 12 =	7.074,36
Assurance hospitalisation:	25 EUR x 12 =	300,00
BMW Touring 320 (+ carte carburant) :	500 EUR x 12=	6.000,00
Abonnement train (1 ^{ère} classe libre parcours) :	4439 EUR - 125 EUR=	4.314,00
PC portable et connexion internet:	15 EUR x 12=	180,00
Smartphone et abonnement:	35 EUR x 12 =	420,00
Eco-chèques:		32,00
Total annuel		115.283,70€

Les parties sont d'accord sur les postes suivants : rémunération fixe (84.836,60 euros), prime de fin d'année (6.566,30 euros), chèques-repas (1.300,20 euros), bonus 03/2014 + pécules de vacances (4.260,24 euros), assurance-groupe (589,53 euros x 12) et assurance-hospitalisation (25,00 euros x 12) (voir conclusions de synthèse d'appel de Tuc Rail, p. 23).

Par contre la S.A. Tuc Rail conteste le calcul de la rémunération annuelle de référence en ce qui concerne les postes véhicule de société, abonnement train, PC portable et connexion internet, smartphone et abonnement, et éco-chèques.

Selon la S.A. Tuc Rail, la rémunération annuelle de référence peut être évaluée comme suit :

- Rémunération fixe (+ double pécule) : 6566.30 EUR x 12,92 = 84.836,6 €
- Prime de fin d'année : 6566.30 EUR x 1 = 6566,30 €
- Cheque repas : 5.91 EUR x 220 = 1300,20 €
- Bonus 03/2014 (4- pécule de vacances) : 4.260,24 €(3.683,10 + 577,14)
- Assurance groupe : 589.53 EUR x 12 = 7.074,36 - Assurance hospitalisation : 25 EUR x 12 265,68
- Assurance hospitalisation : 25 EUR x 12= 265,68 €
- BMW Touring 320 (+ carte carburant) : 400 EUR x 12 = 4800 €
- Smartphone et abonnement 12,50 EUR x 12 = 150 €
- Total annuel 109.253,38 €

I.1.d) B) Position de la Cour de céans

Monsieur MI évalue l'avantage relatif à l'utilisation privée d'un véhicule de société à 500 euros par mois. Il précise, sans que ce ne soit contesté par la S.A. « TUC RAIL », qu'il disposait d'un véhicule de marque BMW Touring 320 ainsi que d'une carte essence.

Suivant l'enseignement de la Cour de cassation, il y a lieu de tenir compte de la valeur économique réelle de l'avantage et non d'une valeur convenue ou déclarée fiscalement (Cass., 4 janvier 1993, J.T.T., 1993, p.328; Cass., 29 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 188).



L'évaluation doit être effectuée en prenant en considération l'avantage matériel que représente pour le travailleur le fait de disposer pour ses déplacements privés d'un véhicule qu'il n'a pas dû acheter ; le type de véhicule (prestige du véhicule) entre en considération dans cette évaluation. L'avantage peut être évalué forfaitairement. Lorsque le travailleur paie une quote-part personnelle, l'avantage acquis consiste dans la différence entre l'avantage que lui procure l'usage d'un véhicule de société et le montant de son intervention (C.T. Bruxelles, 15 septembre 2011, RG n°2008/AB/51360, disponible sur le site Terralaboris).

À l'instar du premier juge, la Cour de céans évalue cet avantage à 500 euros (comme postulé par Monsieur Me [redacted]) soit un avantage annuel de 6.000 euros (500x12).

Monsieur M [redacted] a bénéficié d'autre part d'un gsm de la société. Les frais d'abonnement étaient pris en charge par la S.A. « TUC RAIL ». Monsieur M [redacted] évalue cet avantage à 35 euros par mois tandis que la S.A. « TUC RAIL » l'évalue 12,50 euros par mois.

Aucune pièce n'est déposée par les parties. Dans ce contexte, la Cour de céans, à l'instar du premier juge, évalue cet avantage à 35 euros par mois soit un avantage annuel de 35 euros x 12 = 420 euros.

Monsieur M [redacted] prétend qu'il bénéficiait, par ailleurs, d'un abonnement de train en première classe. Il évalue cet avantage à 4.314 euros par an. La s.a. « TUC RAIL » conteste ce point.

L'existence de cet avantage est difficilement contestable, dès lors qu'aux termes de la lettre de licenciement, la S.A. TUC RAIL s'y est référée expressément réclamant la restitution de tous les biens appartenant à la société dont « *entre autres le libre parcours* ».

Monsieur M [redacted] joint, en outre, à son dossier la copie de son « libre parcours » ainsi qu'une question parlementaire confirmant l'octroi de pareil avantage au personnel de Tuc Rail.

Il prouve que le montant annuel de cet avantage est fixé à 4.770 euros pour 12 mois dont à déduire, selon lui, une cotisation personnelle de 130 euros de telle sorte qu'il fixe l'avantage en nature à 4.314 euros. En réalité, cet avantage doit être arrêté à la somme de 4.640 euros (4.770 – 130) mais la Cour de céans statuerait *ultra petita* si elle devait retenir ce montant. Il y a lieu de tenir compte de la somme de 4.314 euros.

Il tombe sous le sens que l'avantage déduit de l'usage à des fins privés d'un véhicule de société et de l'abonnement de train en 1^{ère} classe sont octroyés cumulativement et doivent, tous deux, être incorporés dans la rémunération annuelle de base.



C'est, donc, à tort que le premier juge a refusé de tenir compte de cet avantage en nature.

Par ailleurs, il convient, aussi, de prendre en compte l'avantage déduit de l'usage privé du PC portable mis à la disposition de Monsieur M. En effet, l'article 4 de la PC & Internet Policy prévoit expressément que « *l'utilisateur est aussi autorisé à détenir celui-ci en dehors des heures durant lesquelles il se trouve au service de Tuc Rail* ».

L'article 6 de cette « *policy* » précise, également que « *Tuc Rail tolère, toutefois, l'usage personnel, à des fins privés, du système de messagerie électronique* ».

Par contre, il n'est pas prévu que la S.A. TUC RAIL prenne en charge la connexion internet à domicile.

La cour de céans évalue l'avantage rémunérateur de l'usage à des fins privées du PC portable à 15 euros par mois, soit 180 euros par an.

En ce qui concerne les éco -chèques, c'est à tort que le tribunal a estimé qu'aucun avantage lié à l'octroi d'éco -chèques ne devait être retenu dans la base de calcul de la rémunération de base, dans la mesure où Tuc Rail explique avoir conclu, conformément aux accords sectoriels, une convention collective de travail afin de remplacer à partir du mois de juillet 2009 l'octroi d'éco -chèques par une augmentation de la part patronale des chèques-repas qui est passée de 4,91 euros à 5,91 euros.

S'il résulte de la CCT sectorielle du 12 décembre 2013 (pièce 23 du dossier Tuc Rail), que les éco -chèques (d'un montant annuel de 250,00 euros) peuvent être « *convertis ... en un avantage équivalent à partir de l'année suivante* », il résulte toutefois du mail de Tuc Rail du 9 janvier 2012 (pièce 24 de son dossier), qu'il n'y a pas eu en l'espèce de conversion en un avantage « *équivalent* », puisqu'il y a eu une augmentation de 1,00 euro des chèques-repas, ce qui ne représente donc pas un montant annuel de 250,00 euros. La pièce 24 du dossier Tuc Rail précise, d'ailleurs, que des éco -chèques seront attribués pour 2011 pour un montant de 32,00 euros, correspondant à la différence pour atteindre la valeur annuelle de 250,00 euros. C'est toutefois à tort que Tuc Rail estime que ce complément de 32,00 euros ne serait dû qu'exceptionnellement pour une seule année. En effet cela reviendrait à admettre qu'en définitive, un employeur peut convertir l'avantage d'éco -chèques de 250,00 euros en un autre avantage d'une valeur inférieure, qui plus est de manière récurrente, ce qui ne peut se pratiquer.

Il convient de réformer le jugement dont appel quant à ce.

Compte tenu de son ancienneté, M. M a droit à une indemnité de préavis égale à trois mois pour l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, augmentée de 7 semaines pour l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 2014 au 17 octobre 2014.



Sur base d'une rémunération annuelle de référence de 115.283,70 euros, Monsieur M[redacted] a, ainsi, droit à une indemnité compensatoire de préavis de **44.339,88 euros** brut:

- 3 mois d'indemnité de préavis : $115.283,70 \text{ euros} \times 3/12 = 28.820,92 \text{ euros}$
- 7 semaines d'indemnité de préavis : $115.283,70 \text{ euros} \times 7/52 = 15.518,96 \text{ euros}$.

Il s'impose, dès lors, de condamner la S.A. TUC RAIL à verser à Monsieur M[redacted] la somme brute de 44.339,88 euros en lieu et place de la somme de 42.900,05 euros arrêtée par le premier juge, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 octobre 2014.

Il y a lieu de déclarer l'appel incident de Monsieur M[redacted] fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

1.1.e) Quant à la prime de fin d'année 2014

Monsieur ME[redacted] réclame le paiement d'une prime de fin d'année pour l'année 2014, année de son licenciement.

La S.A. « TUC RAIL » ne conteste pas que Monsieur M[redacted] avait droit au paiement d'une prime de fin d'année dans l'hypothèse où le licenciement pour motif grave ne serait pas déclaré fondé.

Monsieur M[redacted] a fixé le montant de la prime de fin d'année à la somme de 5.198,32 euros bruts (6.566,30 euros/12x9,5). La S.A. « TUC RAIL » n'a pas contesté le calcul établi par Monsieur M[redacted]. Il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur M[redacted] et de condamner la S.A. « TUC RAIL » à lui payer la somme brute de 5.198,32 euros, majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 octobre 2014.

Il s'impose, partant, de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

1.1.f) La rémunération des jours fériés

Conformément à l'article 14 de l'AR du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative au jour férié, Monsieur M[redacted] est en droit de prétendre à la rémunération des deux jours fériés qui sont survenus dans les 30 jours de son licenciement (soit le 1/11 et le 11/11) dès lors que son licenciement pour motif grave a été déclaré non fondé.



Monsieur MI , réclame, à juste titre, la somme brute de 625,36 euros (soit 6.566,30/21x2), somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 octobre 2014.

Il s'impose, partant, de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

I.1.g) Les éco -chèques 2013 et 2014

La S.A. TUC RAIL ressortit à la commission paritaire 218.

Au sein de cette commission paritaire, la convention collective de travail du 16 juillet 2009 a été modifiée par la convention collective de travail du 12 décembre 2013 concernant les éco- chèques.

Cette CCT dispose en son article 2 ce qui suit: « À l'article 5 de la CCT du 16 juillet 2009 relative au pouvoir d'achat volet éco chèques, les §1 et §1bis sont remplacés par les dispositions suivantes : §1 "Les avantages issus de cet accord peuvent être convertis, avant le 31 octobre de l'année au cours de laquelle les éco-chèques ont été payés, en un avantage équivalent à partir de l'année suivante. Pour les nouvelles entreprises, cette conversion devra avoir eu lieu avant le 31 mai de l'année où elles devraient procéder à leur premier paiement ».

Il résulte des pièces 23 et 24 du dossier de la S.A. TUC RAIL que la société a converti l'octroi d'éco- chèques de 250 euros par an en un avantage consistant en l'augmentation de 1 euro des chèques-repas, ce qui ne constitue bien évidemment pas un avantage équivalent à 250 euros par an mais inférieur à celui-ci.

Un montant complémentaire de 32 euros par an est, dès lors, dû à titre d'éco-chèques afin de garantir à Monsieur MI un avantage social annuel de 250 euros par an prévu au niveau sectoriel.

Il convient, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce et de condamner la S.A. TUC RAIL à verser à Monsieur M la somme de 64 euros (2x32 euros) à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 octobre 2014.

L'appel incident de Monsieur M est fondé sur ce point.



I.2. Quant à l'indemnité protectionnelle du conseiller en prévention

I.2.a) Rappel des principes applicables

En vertu de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention:

« l'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

L'article 16 de cette même loi dispose que:

« Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

- 1. s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;*
- 2. si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou aux compétences qui doivent y être présentes ;*
- 3. si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;*
- 4. si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention».*

En conséquence, lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de ses fonctions, sans avoir respecté les règles de procédure visées à l'article 15 de la loi du 20 décembre 2002 (renvoyant notamment aux procédures visées aux articles 5 et 7 §2 de la loi), il est redevable de l'indemnité visée à l'article 10 de cette même loi.

Cette indemnité est définie de la manière suivante :

« Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

- 1. deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;*



2. *trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.*

(...).

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail».

Par ailleurs, la loi du 20 décembre 2002 dont les dispositions sont d'ordre public (C. trav. Liège, 24 janv. 2017, RG n°2016/AL/18, librement consultable sur www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 7 févr. 2018, RG n°2015/AB/480, librement consultable sur www.terralaboris.be; C. Trav. Liège, 23 novembre 2012, R.G. 2012/AL/22, librement consultable sur www.juridat.be) prévoit en son article 11, que l'indemnité de protection visée à l'article 10:

« est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

A cet égard, les travaux préparatoires de la loi précisent que :

« Les mêmes indemnités, que celles visées à l'article 10, sont dues lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail n'admet pas le motif grave et reconnaît que ces motifs portent atteinte à l'indépendance ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis » (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, doc. Parl. Ch, sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, p.22).

Ainsi, en cas de licenciement pour motif grave irrégulier ou non fondé, la paiement de l'indemnité de protection n'est pas automatique. Encore convient-il que les motifs invoqués ne soient pas étrangers (/portent atteinte) à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer la mission ne soient pas établis.

Comme le précise la Cour du travail de Gand dans un arrêt du 12 avril 2013, *« le simple fait que le licenciement pour motif grave soit irrégulier ne confère pas encore le droit à l'indemnité de protection. (...) L'indemnité de protection est uniquement due lorsqu'en outre,*



soit le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas étranger à l'indépendance du conseiller en prévention, soit les raisons d'incompétence invoquées par l'employeur ne sont pas démontrées » .(C.T. Gand,12/04/2013, J.T.T., 2013, p. 353).

L'indépendance dont doit bénéficier le conseiller en prévention est ainsi précisée dans les travaux préparatoires de la loi du 20/12/2002 : *« Les conseillers en prévention doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en toute indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail. Leur indépendance pourrait, par exemple, être mise en cause si le service externe leur impose certaines obligations afin de rencontrer certaines exigences des employeurs qui font appel à leur service, mais dont on sait qu'elles sont illicites »*. (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 10).

La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes.

- *la liberté pour le conseiller de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention ;*
- *le droit de recevoir des informations;*
- *la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent dès lors pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail»*.(Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 16).

La charge de la preuve de la réalité des motifs qui sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou qui démontrent que celui-ci est incompétent à exercer ses missions incombe à l'employeur.

L'article 5, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi dispose en effet que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention doit communiquer les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.

Par ailleurs, les travaux préparatoires ajoutent que:

« (...) il est clair que les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leur fonction et doivent remplir leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs ». (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, doc. Parl. Ch., sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, p.8).



1.2.b) Application des principes au cas d'espèce

Monsieur M invoque des pressions dont il aurait fait l'objet de la part de la S.A. TUC RAIL dans l'exercice de ses fonctions de conseiller en prévention lorsqu'il a identifié dans son analyse du fonctionnement « *Safety* » au sein de l'organisation de nombreux dysfonctionnements en matière de sécurité ou lorsqu'il recueillaient des plaintes de travailleurs victimes de harcèlement.

Il reste, toutefois, en défaut d'apporter le moindre commencement de preuve de ses accusations n'identifiant pas d'avantage les personnes qui auraient exercé de telles pressions sur lui.

Monsieur M évoque, également, un audit du chantier à MONTZEN réalisé le 4 septembre 2014 dans le cadre duquel il avait diagnostiqué de nombreux dysfonctionnements de sécurité, demandant qu'il y soit remédié ce à quoi il se serait heurté à Monsieur L (Head of Departement Sites) qui lui avait fait comprendre que « *son rôle n'était pas d'aller sur les chantiers mais de maintenir ses réflexions au niveau des processus (High Level)* ».

La preuve de cette réaction prêtée à Monsieur L n'est pas produite aux débats.

Il prétend, aussi, que son plan annuel d'action 2014 prévoyant des mesures de sécurité pour le travail de nuit « *n'avait pas plû au CEO* » : ici aussi, il ne fournit pas la moindre preuve de ses accusations.

Par ailleurs, Monsieur ME établit un lien direct entre son licenciement et le mail adressé le 15 octobre 2014 à 16h02 à Monsieur L et à Monsieur De R (avec copie au CEO) aux termes duquel il a entendu dénoncer la répétition d'incidents graves liés aux heurts de câbles et de conduites enterrés.

Il soutient que cette démarche n'a pas été appréciée dès lors qu'il a été licencié à peine deux jours plus tard qui plus est pour motif grave (p. 45 conclusions de synthèse).

Monsieur M n'apporte, ici non plus, par la preuve du prétendu mécontentement de sa hiérarchie à la réception de ce mail du 15 octobre 2014 : il ne produit aucun mail en réponse.

Comme l'observe avec raison la S.A. TUC RAIL, ses affirmations sont d'autant moins crédibles que l'exercice même du rôle du conseiller en prévention consiste à épinglez d'éventuels dysfonctionnements au sein de la société et à adopter ou à faire adopter des actions précises pour y remédier.



Par ailleurs, la thèse de Monsieur M. [redacted] n'est pas crédible au regard de la chronologie des événements.

En effet, Monsieur M. [redacted] prétend que son licenciement pour motif grave fait suite à cet e-mail du 15 octobre 2014 et que la faute qui lui est reprochée constitue un motif fallacieux invoqué par la S.A. TUC RAIL pour tenter ainsi, selon lui, de démontrer qu'il a été licencié pour des motifs qui ne « sont pas étrangers à son indépendance ».

Or, avant l'envoi de son mail du 15 octobre 2014 à 16h02 (pièce 14), une instruction interne portant sur l'existence ou non d'une faute grave constitutive de motif grave dans le chef de Monsieur M. [redacted] avait été diligentée suite à la réunion du 14 octobre 2014 au cours de laquelle il avait avoué devant deux de ses collègues (Madame B. [redacted] et Monsieur De R. [redacted]) avoir apposé sur la « fiche de risques – travail de nuit » une mention relative à une date de rédaction ne correspondant pas à la réalité « parce qu'il ne voulait pas transmettre la fiche avec une date postérieure à cette demande ».

En l'espèce, la Cour de céans, à l'instar du premier juge, a estimé que Monsieur M. [redacted] avait commis une faute professionnelle dans l'exercice de ses fonctions de conseiller en prévention interne en communiquant de manière officielle à l'inspection du travail un document au sein duquel il avait apposé volontairement une mention incorrecte mais qu'il s'agissait tout au plus d'une erreur d'appréciation de sa part qui n'était donc pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave.

La faute commise par Monsieur M. [redacted], avouée par celui-ci le 14 octobre 2014 et invoquée par la S.A. TUC RAIL pour justifier son licenciement, présente un lien de causalité directe avec la date du licenciement ce qui prouve incontestablement que le congé signifié à Monsieur M. [redacted] trouve son unique fondement dans cette erreur d'appréciation commise par Monsieur M. [redacted] R qui est, en tous points, étrangère à son indépendance de conseiller en prévention interne.

La faute reprochée à Monsieur M. [redacted] ne porte pas davantage sur ses compétences à exercer ses missions de conseiller en prévention interne.

Il résulte de l'ensemble de ces développements que Monsieur M. [redacted] ne peut prétendre à l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé.



1.3. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif

1.3.a) Position des parties

Monsieur M réclame la somme de 12.500 euros à titre de dommages et intérêts suite au licenciement abusif dont il prétend avoir été victime.

Il estime que la S.A. TUC RAIL est une autorité administrative au sens de l'article 1^{er} de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Monsieur M rappelle que les autorités administratives doivent respecter certaines règles spécifiques, propres au droit administratif, tels que les principes généraux de droit administratif.

Parmi ceux-ci, relève-t-il, l'autorité administrative est, notamment, tenue de respecter l'adage « *audi alteram partem* » à savoir le droit pour tout membre du personnel d'être préalablement entendu avant de se voir notifier son congé ainsi que le principe général du respect des droits de défense.

En l'espèce, observe Monsieur M, il n'a pu, avant d'être licencié pour motif grave, faire prévaloir ses moyens de défense ni même être entendu par sa hiérarchie, situation qui l'a privé de la chance de conserver son emploi.

Par ailleurs, il dénonce, également, le refus délibéré dans le chef de la S.A. TUC RAIL de respecter la procédure imposée par la loi du 20 décembre 2002 ainsi que les circonstances ayant entouré son licenciement dès lors qu'une fois le congé pour motif grave lui signifié oralement il fut escorté de manière humiliante par deux personnes hors des locaux de l'entreprise et qu'après son licenciement, la S.A. TUC RAIL a porté gravement atteinte à sa réputation auprès de l'inspecteur social V en prétendant « *qu'il avait trompé ses services et commis une faute grave* ».

Monsieur M estime que la brutalité de son licenciement l'a plongé ainsi que sa famille dans une grande anxiété (perte de revenus générée par son licenciement et la maladie dépressive de son épouse).

De son côté, la S.A. TUC RAIL dont dénie tout caractère abusif au licenciement dont a été victime Monsieur M

Elle soutient qu'en sa qualité de société anonyme de droit privé, elle n'est pas tenue légalement d'entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement.

La S.A. TUC RAIL considère, ainsi, qu'en l'absence d'audition préalable, elle n'a commis aucune faute.



Elle ajoute qu'à supposer même qu'elle constitue une autorité administrative, la Cour de cassation a estimé qu'un principe général de droit administratif ne pouvait déroger à la loi du 3 juillet 1978.

Par ailleurs, fait valoir la S.A. TUC RAIL, Monsieur MI ne prouve pas un dommage distinct de celui causé par le licenciement ni que ce dommage s'élèverait à la somme de 12.500 euros.

1.3.b) Rappel des principes applicables

Par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît, ainsi, que le principe général «*audi alteram partem*» s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout?* » (Obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1700).

Il en résulte que le principe général de bonne administration «*audi alteram partem*» s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public, qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement, de l'auditionner préalablement.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe, s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave (C. Const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018).

Par ailleurs, le principe «*audi alteram partem*» - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations (C. const, 22 février 2018, déjà cité).



Dans ce cadre, il doit pouvoir disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation (C.E., 14 mai 2007, Brynaert J.-M. c. Ville de la Louvière, arrêt n°171.146, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017:

«Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations » (C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger D. c. Etat belge, arrêt n°237.734, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be);

Par ailleurs, en droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la thèse de l'abus de droit ou du dommage de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant en droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est donc, dans ses relations à autrui qui se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que *« l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente »* (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que *« le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre »*. Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :



a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable :

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture ;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit:

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.



En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit:

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu'il « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusion, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui «*constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans*



l'exécution des contrats » (J-L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage consécutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

I.3.c) Application des principes au cas d'espèce

Monsieur M développe son chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour abus de droit sous deux angles d'approche différents, le premier relatif à la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut pour la S.A. TUC RAIL d'avoir procédé à son audition préalablement à son licenciement, et le second spécifiquement pour l'abus de droit dont il a été victime déduit tout à la fois du caractère fallacieux du motif de son licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré celui-ci mais, également, de l'atteinte à son honorabilité révélée par le contenu d'un mail adressé le 27 octobre 2014 par le CEO de la S.A. TUC RAIL à l'inspecteur social V.

Afin de déterminer si un employeur constitue une autorité administrative au sens de l'article 1^{er} de la loi du 29 juillet 1991, la jurisprudence a dégagé essentiellement trois critères cumulatifs:

- Un critère organique : l'organe qui adopte l'acte doit être soumis à une influence déterminante des pouvoirs publics;
- Un critère fonctionnel : on doit tenir compte de l'activité de l'organe, sachant qu'il doit poursuivre un objectif d'intérêt général ou de service public;
- Un critère matériel : ce même organe doit disposer d'un pouvoir contraignant à l'égard des tiers ou de prérogatives exorbitantes qui lui seraient accordées en vertu de la loi.

(Voyez R.Capart et E.Delbrouwire, « *Le licenciement des agents contractuels du secteur public en 2016: au milieu du gué* », in « *Droit du travail tous azimuts* », CUP, Larcier, 2016, p.727 et les références citées).

Comme l'observe à bon droit le premier juge, une société anonyme de droit privé peut être considérée comme une autorité administrative pour autant qu'elle remplisse les critères explicités ci-dessus.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime que la S.A. TUC RAIL remplit ces trois critères :

- son actionnariat est détenu à 75% par une société de droit public (filiale d'Infrabel appartenant à la holding S.N.C.B.) ;
- elle exerce des missions d'intérêt général (construction d'infrastructures ferroviaires pour compte d'Infrabel) ;



- elle dispose dans le cadre de ses missions de prérogatives exorbitantes et d'un pouvoir contraignant à l'égard des tiers.

En l'espèce, il est incontestable que Monsieur MI n'a pas été entendu avant son licenciement alors même que son employeur constitue une autorité administrative.

Si Monsieur MI avait été entendu, il aurait pu préciser auprès de son employeur que son attitude malencontreuse ayant consisté à apposer sur un document officiel destiné à l'inspection du travail une date de rédaction ne correspondant pas à la réalité était dépourvue de la moindre intention frauduleuse et était mue par la volonté exclusive dans son chef de ne pas transmettre cette « *fiche de risques – travail de nuit* » munie d'une date postérieure à la demande lui adressée par l'inspecteur Vangeel.

Les explications que Monsieur MI aurait pu fournir auraient pu convaincre le CEO de la S.A. TUC RAIL de ne pas procéder à son licenciement compte tenu de sa bonne foi évidente.

Ainsi, en ne se pliant pas à l'obligation d'audition préalable découlant du principe général de droit « *audi alteram partem* », la S.A. TUC RAIL a commis une faute au sens de l'article 1382 du Code civil : le licenciement de Monsieur MI est donc, également, irrégulier au regard de ce principe général de droit.

Le lien causal n'est, toutefois, pas établi de manière certaine entre la faute commise par la S.A. TUC RAIL et le préjudice subi par Monsieur ME

Ce constat posé, il n'en demeure, toutefois, pas moins que Monsieur M est autorisée, faute de démontrer l'existence d'un lien certain de causalité à recourir à la thèse dite de la « *perte d'une chance* » (voyez : B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM « La responsabilité civile » - Chronique de jurisprudence 1996 – 2007, « Les dossiers du J.T. », Larcier, Bruxelles, p.368). Ces auteurs précisent ce qui suit : « *Lorsque la victime ne parvient pas démontrer l'existence d'un caractère certain entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé in concreto, la jurisprudence lui laisse parfois la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. La perte de chance apparaît alors comme un préjudice spécifique qu'il convient de réparer et c'est, alors, la valeur économique de cette perte de chance qu'il convient de réparer, et sur le décès ou la lésion en tant que tels.*

Aux termes d'un arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010 (www.juridat.be), la Cour de cassation a énoncé le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation s'il existait un lien de « *condition sine qua non* » entre la faute et la perte de cette chance.



Ainsi, si on applique cet enseignement au présent litige, il faut admettre que Monsieur M [redacted], en sa qualité de victime de la faute commise par la S.A. TUC RAIL qui s'est abstenue de l'auditionner préalablement à son licenciement, peut être indemnisé lorsque cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir conserver son poste de travail sans qu'il puisse lui être imposé de démontrer de manière certaine que sans la faute commise par la S.A. TUC RAIL, il aurait, à coup sûr, pu garder son emploi.

Il s'impose, donc, d'analyser la réparation du dommage patrimonial de Monsieur M [redacted] au regard du concept dit de la « *perte d'une chance* » puisque le lien causal n'est pas établi avec certitude.

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie du gain perdu en définitive (Cass., 17/12/2009, Pas., I., p.3056).

Très clairement, la réparation intégrale que la victime d'une faute civile est en droit d'obtenir sur base de la théorie de « *la perte d'une chance* » sera inférieure à la réparation intégrale à laquelle aurait donné lieu le dommage définitif si un lien causal avec la faute avait pu être établi de manière certaine.

La Cour de céans estime que Monsieur M [redacted] a subi un dommage matériel révélé par la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi et, partant, les revenus et avantages financiers liés à sa position professionnelle distinct bien évidemment de l'indemnité compensatoire de préavis couvrant le dommage matériel et moral subi à la suite de son licenciement.

L'estimation de la probabilité pour Monsieur M [redacted] de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable qui lui aurait permis de développer sa ligne de défense est impossible à évaluer.

De manière générale, les cours et tribunaux recourent à une évaluation « *ex aequo et bono* » laquelle présente l'avantage de porter sur des éléments dont l'existence est certaine (perte réelle d'une chance de pouvoir conserver son emploi à la suite des manquements commis par la S.A. TUC RAIL) mais qui ne peuvent être évalués de manière exacte, l'étendue exacte du préjudice subi étant impossible à prouver : seul, le caractère certain du dommage est, en effet, établi.

Le dommage subi par Monsieur M [redacted] consiste, ainsi, exclusivement en un préjudice patrimonial (en effet, la perte d'une chance de conserver son emploi entraîne un dommage qui ne peut être envisagé que sous le seul angle financier puisque c'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation) de telle sorte que la Cour de céans estime devoir fixer l'indemnité pour perte d'une chance de conserver son emploi à la somme de 5.000 euros fixée *ex aequo et bono*.



Il s'impose de déclarer l'appel incident fondé sur ce point et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

Par ailleurs, il est avéré que, quelques jours après son licenciement, la S.A. TUC RAIL a, par l'intermédiaire de son CEO, porté gravement atteinte à la réputation et à l'honorabilité de Monsieur M

En effet, par lettre du 27 octobre 2014, M. Dirk De M CEO, écrivit à M. V | ce qui suit: « *Tout d'abord je souhaite vous informer que « la fiche de risques pour travail de nuit » qui vous a été transmise par mail le 29 septembre 2014 par M. Vincent M doit être considérée comme inexistante. Cette fiche a été établie en toute hâte par l'intéressé et pourvue d'une date fictive. De la sorte il a trompé vos services et commis une faute grave. Cette faute a mené à son écartement de la fonction »* (pièce 20 du dossier Tuc Rail – traduction libre).

Un tel courrier est inacceptable et son contenu a été dicté manifestement par une volonté de nuire à Monsieur M

La Cour de céans est d'autant plus convaincue de la réalité de cette intention prêtée à Monsieur De M que la S.A. TUC RAIL savait pertinemment bien que l'inspecteur V: avait classé le dossier sans suite.

Monsieur M ne prouve, toutefois, pas que cette faute aurait engendré, dans son chef, un préjudice distinct du dommage matériel et moral causé par le licenciement et réparé par l'octroi, par la Cour de céans, d'une indemnité compensatoire de préavis.

Tout au plus, Monsieur V. M invoque comme dommage distinct de celui résultant du licenciement, le fait que « *le budget du ménage depuis la perte de son emploi est réduit de 3.400 euros nets par mois* » et que « *les dépenses [de son ménage] sont très élevées avec ses deux filles étudiantes à charge: frais à l'université, kots, inscription, syllabi, moyens de subsistance, frais de médecin, transport en commun STIB et SNCB, assurances,...* » ajoutant être victime « *d'une situation familiale intenable* » dès lors que son épouse souffre d'un burnout et d'un syndrome dépressif.

Or, le dommage qu'il invoque n'est pas un dommage distinct de celui résultant de la perte de son emploi mais est bien la conséquence de la perte même de son emploi indépendamment du comportement inadmissible dont s'est rendu coupable le CEO de la S.A. TUC RAIL en portant atteinte à sa réputation et à son honorabilité.

Enfin, contrairement à ce qu'allègue Monsieur M, le motif de son licenciement n'est pas fallacieux : il s'est rendu coupable d'un comportement fautif mais la qualification



retenue à tort par la S.A. TUC RAIL ne confère pas un caractère abusif au licenciement pour motif grave déclaré non fondé par la Cour de céans.

Par ailleurs, il n'est pas établi que les circonstances entourant le licenciement de Monsieur M. [redacted] auraient présenté un caractère vexatoire ou humiliant à son encontre : il reste, en effet, en défaut de prouver les faits constitutifs d'humiliation dont il aurait fait l'objet lorsque lui fut notifié son congé pour motif grave le 17/10/2014 par la remise en mains propres d'un courrier par le CEO de TUC RAIL.

II. Quant à la capitalisation des intérêts.

Les intérêts sur les différentes sommes revenant à Monsieur M. [redacted] sont dus à partir du 17 octobre 2014 jusqu'à parfait paiement.

Par ses conclusions additionnelles et de synthèse, M. M. [redacted] a sollicité la capitalisation des intérêts sur ces sommes à dater du 13 juin 2018, jour du dépôt desdites conclusions.

Ce chef de demande est fondé.

III. Quant aux dépens des deux instances.

Aux termes d'un arrêt prononcé le 10 décembre 2009, la Cour de cassation a confirmé que la compensation des dépens constituait une faculté et non une obligation pour le juge le quel, décidait, en outre dans quelle mesure il répartissait les dépens (Cass., 18/12/2009, Pas., I. p. 3068).

Il résulte de l'énoncé des faits soumis au juge du fond dans la décision déferée à la censure de la Cour de cassation que le juge de fond n'avait été saisi que d'une seule demande. La Cour de cassation a estimé, *a contrario*, que l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire pouvait être appliqué tant lorsque les parties succombaient respectivement sur un ou plusieurs chefs de demande que lorsque les parties, en litige sur une seule demande, succombaient chacune sur l'un ou l'autre point litigieux (voyez en ce sens : B. DE CONINCK et J.-Fr. VAN DROOGHEBROECK, « *Indemnité de procédure et répartition des dépens* », J.T., 2008, p. 581).

Dans un arrêt du 25 mars 2010, la Cour de cassation a expressément confirmé cette solution dans une hypothèse où le recours originaire avait été rejeté mais où le juge avait, également, réformé de faire droit au déclinatoire de compétence soulevé par le défendeur (Cass., 25/3/2010, Pas., I., p. 1004).



En l'espèce, la Cour de céans décide, à l'instar du premier juge, de compenser partiellement les dépens dès lors que Monsieur M n'obtient gain de cause que sur une partie de ses chefs de demande. Telle est, du reste, la demande fondée à titre subsidiaire par Monsieur M.

La Cour de céans fixe le montant de l'indemnité de procédure à 3.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

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

Déclare l'appel principal de la S.A. TUC RAIL recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident de Monsieur M recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.A. Tuc Rail au paiement des sommes de 5.198,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2014 *pro rata temporis* et de 625,36 euros bruts titre de rémunération de 2 jours fériés, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 octobre 2014 et en ce qu'il a débouté Monsieur M R de son chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ainsi que de sa demande d'octroi de dommages et intérêts portant sur l'abus de droit de licenciement en raison des circonstances ayant entouré son licenciement et du motif prétendument fallacieux de son licenciement ;

Confirme, également, le jugement dont appel en ce qu'il a fixé les dépens de première instance à 3.000 euros au profit de Monsieur M

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a limité le bénéfice de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 42.900,05 euros bruts en lieu et place de la somme de 44.339,88 euros bruts à laquelle était en droit de prétendre Monsieur M en raison de l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Monsieur M.



Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur MF de son chef de demande portant sur la somme de 64 euros pour non-délivrance des éco-chèques correspondant aux années 2013 et 2014 ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur M de son chef de demande portant sur la « *perte d'une chance* » de conserver son emploi en raison de l'absence d'audition préalable à son licenciement ;

Condamne la S.A. TUC RAIL à verser à Monsieur M

- la somme de 44.339,88 euros bruts titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- les éco-chèques de 2 x 32,00 euros correspondant aux années 2013 et 2014, soit 64,00 euros net;
- la somme de 5.000 euros net à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ;

Condamne la S.A. Tuc Rail aux intérêts légaux sur les montants susmentionnés depuis le 17 octobre 2017 jusqu'au parfait paiement ;

Condamne ,en outre, la S.A. Tuc Rail á payer les intérêts au taux légal sur les intérêts dus sur les montants susmentionnés déjà échus au 13 juin 2018, capitalisés à cette date ;

Condamne la S.A. Tuc RAIL à délivrer les documents sociaux dans les 30 jours de la signification de l'arrêt à intervenir ;

Condamne la S.A. TUC RAIL aux frais et dépens de l'instance d'appel compensés partiellement par la Cour de céans et fixés à la somme de 3.000 euros étant l'indemnité de procédure due par la S.A. TUC RAIL à Monsieur MI pour l'instance d'appel.



Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



X. VLIEGHE,

A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur et R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par X. VLIEGHE, Président de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 avril 2021, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



X. VLIEGHE,

