

**Expédition**

| |
|--|
| Numéro du répertoire 2021 / |
| Date du prononcé 21 avril 2021 |
| Numéro du rôle 2018/AB/402 |
| Décision dont appel 15/2264/A |

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.P.R.L. OPTIMAL DESIGN, BCE n° 0461.551.338, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, Avenue Ernestine, 20 bte 17 ;

Appelante,

Comparaissant par son gérant, Monsieur Emanuel Falkenauer et assisté par ses conseils Maître Alexandre Hachez et Maître Pierre Vanhaverbeke, avocats à Bruxelles.

contre

Monsieur Maxime G

;

Intimé,

Comparaît en personne assisté par son conseil Maître Elodie Fagny loco Maître Nathalie Luyx, avocat à Mons.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 15 mars 2018 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, 1^{ère} chambre (R.G. 15/2264/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 2 mai 2018 au greffe de la cour et notifiée le 3 mai 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 juin 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 23 février 2021.

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

I. ANTECEDENTS

4. La SPRL OPTIMAL DESIGN (ci-après « la société »)¹ a engagé Monsieur Maxime G en vertu d'un contrat de travail d'employé conclu le 13 décembre 2012.

Le contrat de travail prévoit notamment que Monsieur G est engagé à partir du 11 février 2013, en qualité de d'«*Experienced Application Engineer*», étant précisé que « *ses prestations couvrent l'ensemble du cycle de vie logiciel (analyse, spécifications, conception, développement, tests, maintenance, support, documentation, etc.)* ».

Selon l'article 3 du contrat de travail, « le lieu d'exécution du travail est situé à Nivelles, 20, rue de l'Industrie. Toutefois, l'employeur et l'employé pourront convenir de modalités de travail à distance ». L'article 11.b. du même contrat précise encore que « *l'employé et l'employeur pourront convenir de commun accord d'une flexibilité horaire pour le travail hebdomadaire et d'une flexibilité pour le lieu de travail (lieu par défaut à Nivelles ou travail à distance)* ».

5. Les deux parties indiquent que Monsieur G a effectivement été autorisé à travailler depuis son domicile, et rencontrait son employeur une à deux fois par semaine (les communications se faisant pour le surplus via « Skype », e-mails ou téléphone).
6. Après une première mission (qui se serait clôturée vers le mois de juin 2013), la société a confié à Monsieur G l'élaboration (et/ou la mise à jour) d'un programme intitulé «*User and Licence Manager*» (ou « ULM »)².

¹ Les parties précisent que la société est une entreprise active dans la conception de « logiciels informatiques de pointe ». La société précise qu'elle est composée « du gérant (le Dr F) et de 3 associés : Pr. Alain D. ; M. Paul G (ingénieur) et M. Arnaud M l (ingénieur) ».

7. La société a licencié Monsieur G pour motif grave, par une lettre du 14 octobre 2014. Ce courrier était ainsi libellé :

« Je vous notifie au nom d'OPTIMAL DESIGN SPRL votre licenciement pour motif grave, à savoir indisponibilités injustifiées et répétées au poste de travail, dont la dernière le jeudi 9 octobre 2014.

En effet :

- *le 9 octobre à 6h28 je vous ai envoyé un courriel avec la description des tâches à effectuer sans délai, resté sans réponse*
- *le 10 octobre à 00h36, suite à votre courriel de 00h32 me confirmant notre rendez-vous du même jour, je vous ai envoyé un courriel sollicitant votre réaction à mon courriel du 9 — ce courrier aussi est resté sans réponse*
- *le 10 octobre à 9h49 vous m'avez envoyé un courrier (toujours sans aucune réaction à mes courriels ci-dessus) me faisant savoir votre indisponibilité pour raisons de santé — or nous n'avons pas reçu de certificat médical le justifiant dans le délai légal, ni d'explication à ce manquement.*

Ces indisponibilités sont récurrentes, et ont déjà fait l'objet d'un avertissement officiel dans mon courriel du 16 juillet 2014 à 4h28.

Ceci constitue pour OPTIMAL DESIGN une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 loi sur le contrat de travail)».

8. Par un courrier (recommandé) du 17 octobre 2014, la société a notifié à Monsieur G les motifs invoqués à l'appui de son licenciement, en ces termes :

« Je me réfère à ma lettre du 14 octobre dernier par laquelle votre licenciement pour motif grave vous a été notifié.

Ci-après, vous trouverez une description précise des faits constitutifs du motif grave, à savoir votre comportement désinvolte et votre absence injustifiée du 10 octobre 2014. Ces faits ne sont pas isolés.

² Dont le but était de pouvoir contrôler le nombre d'utilisateurs d'un logiciel au regard des licences vendues et ainsi, éviter qu'une seule licence soit partagée entre divers utilisateurs d'un client.

1-

Ce jeudi 9 octobre 2014, à 6h28, je vous ai adressé par mail une nouvelle demande visant à vous donner de nouvelles tâches à réaliser sans délai : (...)

2-

Le soir-même, à 00h32, vous m'avez adressé le message suivant sans faire référence à mon précédent mail : (...)

Suite à quoi, je vous ai directement interrogé, à 00h36, par rapport à mon précédent mail :

« OK, Huh : as-tu vu mon mail ?? ».

Ce message est resté sans réponse de votre part.

3-

Le vendredi 10 octobre 2014, vous m'avez envoyé un mail à 9h49 pour m'informer du fait que vous ne seriez pas présent à la réunion fixée le jour-même, sans - à nouveau - répondre à mes précédents mails : (...)

Interloqué, je vous ai directement demandé des explications :

« Ah, ok. Keski se passe ?? »

A défaut de réponse de votre part, je vous ai relancé, le lundi 13 octobre 2014, pour vous demander de justifier votre absence du vendredi 10 octobre 2014 : (...)

A nouveau, vous n'avez réservé aucune suite à mes demandes d'explications ni transmis le moindre certificat médical pour cette absence - qui est d'ailleurs toujours injustifiée à ce jour- alors que vous aviez pourtant l'obligation de par la loi de transmettre pareil certificat dans les 2 jours ouvrables.

4-

Le mardi 14 octobre 2014 en fin de journée, après avoir constaté que vous n'aviez toujours pas remis le moindre certificat médical ni donné la moindre explication par rapport à votre absence et emploi du temps, que vous ne daignez toujours pas répondre à mes différents mails, que vos plannings de repos n'étaient toujours pas complétés et qu'il était impossible de vérifier l'avancement du projet ULM pour lequel vous accusiez un retard inexplicable de plusieurs mois, force fut de constater que vous avez, de par votre comportement désinvolte et irrespectueux, définitivement rompu la relation de confiance indispensable à la poursuite de notre relation contractuelle.

Ce pourquoi, je vous ai notifié le soir-même ma décision de vous licencier pour motif grave.

(...) »

9. Monsieur G a introduit la procédure, par une requête déposée le 7 octobre 2015, devant le tribunal du travail du Brabant wallon. Il demandait la condamnation de la société à lui payer 1 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et 1 €

provisionnel à titre de réparation du dommage résultant du non-paiement de quote-part patronale dans l'assurance-groupe et dans l'assurance soins de santé.

10. Par jugement du 15 mars 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon a déclaré la demande de Monsieur G _____ partiellement fondée, condamnant la société à lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 17.657,85€ brut, ainsi que les dépens, liquidés à 1.440 € à titre d'indemnité de procédure.

Le tribunal déclarait la demande de Monsieur G _____ non fondée pour le surplus et l'en déboutait.

II. LES DEMANDES EN APPEL

11. La SPRL OPTIMAL DESIGN demande à la cour de réformer le jugement, et :

- à titre principal, de dire les demandes originaires de Monsieur G _____ non fondées, et de le condamner aux dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire, de l'autoriser à prouver par voie d'enquêtes, « *si le développement de l'ULM tel que décrit dans les spécifications techniques établies par M. F. _____ représentait une charge de travail de plusieurs mois de travail pour un Experienced Application Engineer* ».

12. Monsieur G _____ demande à la cour de dire l'appel non fondé et de « confirmer en tous points le jugement dont appel ».

III. LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

13. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

L'examen de la contestation

Principes

14. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.

- Comme le relève la Cour de cassation, « les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé (ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal) de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »³.

Il n'est pas requis que l'écrit dans lequel est présentée la faute grave contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou des éléments de faits à l'origine des griefs justifiant la décision de rompre le contrat⁴. Ce que la loi exige, c'est qu'il puisse être déterminé avec certitude, sur la base de cet écrit, le motif pour lequel le contrat a été rompu⁵.

La lettre de congé peut être complétée par une référence dans celle-ci à d'autres éléments, à la condition que l'ensemble permette au destinataire, mais aussi au juge, d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifient le congé⁶.

Mais il ne peut être question, sous couvert d'éclairer la gravité du motif invoqué, d'invoquer en réalité des motifs graves nouveaux⁷.

La notification du motif grave délimite l'étendue du contrôle judiciaire⁸.

- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »⁹.

³ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

⁴ Michel DAVAGLE, « Les conditions formelles de congé pour motif grave », *Orientations*, 2004, pages 20 et 21.

⁵ Hervé DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, Kluwer, page 55 et la jurisprudence citée.

⁶ Cass., 2 avril 1965, *Pas.*, 1965, 827.

⁷ C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Kluwer, 2008, p.88-89.

⁸ Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 199.

⁹ (M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74).

- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »¹⁰

- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

Comme le souligne S. GILSON : « L'employeur a dès lors, en quelque sorte, la charge de la preuve de la matérialité d'un fait et des conséquences de celui-ci. Il se trouve dans une situation où il devient responsable de la qualification qu'il a donnée au fait justifiant la rupture »¹¹

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve¹².

Application en l'espèce

15. Les motifs graves invoqués dans la lettre de congé et dans la lettre de notification du motif grave sont les suivants :

- a) Des « indisponibilités injustifiées et répétées », dont « la dernière le jeudi 9 octobre 2014 »¹³.
- b) Un « comportement désinvolte » et une « absence injustifiée du 10 octobre 2014 », ces deux motifs, selon la société, « acquièrent un caractère grave de par les nombreux antécédents et avertissements ».¹⁴

¹⁰ Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p. 654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

¹¹ S.GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p 174.

¹² N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

¹³ Cfr lettre de congé du 14 octobre 2014.

Il convient de s'en tenir à ces motifs¹⁵.

En conséquence, la cour ne peut pas avoir égard aux motifs qui n'ont été formulés par la société que dans le cadre de ces conclusions, dont « l'absence de prestations de travail » (entre le 3 et le 14 octobre 2014) et « l'insubordination ».

16. Il appartient à la société d'établir la réalité d'un fait fautif survenu endéans les trois jours ouvrables précédant le congé.

Le congé ayant été notifié le (mardi) 14 octobre 2014, il convient de vérifier les éléments qu'invoque la société à partir du (vendredi) 10 octobre 2014.

- Le premier fait invoqué par la société, survenu dans ce délai, sous la qualification de « comportement désinvolte » se réfère essentiellement à l'échange d'e-mails suivants :

A la date du 10 octobre 2014, à 00h32, Monsieur G a adressé le mail suivant à son employeur :

*« Hello
Demain à Nivelles comme d'hab (chez DaMimo) ?
(Je ferai le merge demain matin, comme ça j'aurais les toutes dernières modifs »*

Quatre minutes plus tard, la société lui répondit ce qui suit :

« Ok. Huh : as-tu vu mon mail ?? »

La société se référait au mail qu'elle avait envoyé à Monsieur G le 9 octobre 2014 à 6h28, ainsi libellé :

*« Hi Maxime,
Je me demandais si tu as pensé aux signatures des machines cibles pour l'ULM ? C'est en effet un item important : on collecte les signatures en utilisant mon ancien cryptage – si on veut virer complètement ce dernier en passant à 100% à l'ULM, il faudra donc bien trouver une substitution. (...) Note que l'on peut aussi garder mon ancien cryptage juste pour la communication des signatures – à discuter.
(...)
Libre à toi de refaire tout le système de collecte de signature... mais je pense que pour être efficace, il vaudra mieux garder l'ancien (i.e. actuel) système de signatures. (...). Le job sera donc de décrypter la signature pour en extraire le hostname et l'ID du disque (...). N'hésite pas à me poser (sur Skype, zum Beispiel) toutes les questions que tu aurais pour implanter cela ! »*

¹⁴ Cfr lettre de notification du motif grave du 17 octobre 2014

¹⁵ Sans préjudice de l'examen de circonstances ou d'éléments pouvant les éclairer.

La cour n'aperçoit pas, dans cet échange d'e-mails, de comportement fautif dans le chef de Monsieur G : l'e-mail de la société du 9 octobre 2014 ne contenait ni ordre, ni injonction, ni encore question, auxquels Monsieur G eût été tenu de répondre par un e-mail.

L'e-mail de la société comprenait des orientations, des idées, et des directives « à discuter ».

D'autre part, cet e-mail ne fixait aucun délai précis à cet égard.

Dans ces circonstances, le fait que Monsieur G ne soit borné à demander à son employeur s'ils se rencontreraient bien le vendredi (10 octobre), selon leurs habitudes, tout en annonçant le travail de « migration » qu'il effectuerait d'ici là, n'est pas fautif.

De même, le fait que la société ait par la suite demandé à Monsieur G le 10 octobre 2014 à 00h36, s'il avait « vu » l'e-mail précédent, ou que la société se soit étonnée, le lundi 13 octobre 2014, de ne pas avoir eu de « réaction » de sa part « aux messages ci-dessous », n'a pas pour conséquence d'ériger en fait fautif l'attitude de Monsieur G puisque le message initial laissé « sans réponse » n'exigeait pas, nécessairement, une réponse.

La cour relève, enfin, que Monsieur G avait adressé un e-mail le lundi 13 octobre 2014 à son employeur en ces termes :

*« Hello
On se voit demain à Nivelles après le repas (pas de resto pour moi) ? Cheers ».*

La société y a répondu le soir-même par : « ok ».

Monsieur G n'a donc pas laissé son employeur sans aucune nouvelle, puisqu'il confirmait sa venue le lendemain au siège de la société, ce que cette dernière a accepté, sans plus réitérer ensuite son désappointement de ne pas avoir eu de « réponse ».

Par ailleurs, la société se réfère, toujours au titre d'un « comportement désinvolte » à une absence de « connexion sur Skype » durant les trois jours ouvrables précédant le licenciement. Au vu des e-mails adressés par la société durant cette période, la société le lui a reproché une seule fois, la veille du licenciement, (à 16h19). La société n'établit pas une « absence de connexion » de sa part durant trois jours.

En toute hypothèse, en l'absence d'une obligation un tant soit peu précise de jour ou d'heure au cours desquels Monsieur G eût été prié d'être connecté à son employeur par le biais de « Skype », cette prétendue absence de connexion ne peut être considérée comme une faute dans le chef de Monsieur G

- Le second fait invoqué par la société est une « absence injustifiée » le 10 octobre 2014.

Par un e-mail adressé à la société le vendredi 10 octobre 2014 à 9h49, Monsieur G. indiquait ce qui suit :

*« Hello,
Sorry j'ai remis tripes et boyaux de dela nuit je suis vraiment claqué
Je pense que je vais skiper ce vendredi et essayer de me recoucher
Je ferai l'upload des repos plus tard comme au moins j'en aurai (sic) terminé avec le ULM. (...)*»

La société – qui supporte la charge de la preuve de la réalité du motif grave invoqué, dans toutes ses composantes - n'établit pas que, par ce biais, Monsieur G. eût été « absent » ou en incapacité de travail ce jour-là : son message peut également se comprendre (comme il le soutient) comme l'annonce de ce qu'il lui sera impossible de se déplacer, pour participer à une réunion à Nivelles, mais non qu'il ne travaillerait pas ce jour-là, et ce dans la mesure où il prévoit, en même temps, qu'il accomplira certaines tâches, ce qui lui était possible, puisqu'il travaillait la plupart du temps à son domicile.

La cour relève que la société cite une série de tâches effectuées par Monsieur G. « entre le 3 et le 14 octobre 2014 »¹⁶, sans préciser les dates auxquelles ces tâches ont été accomplies, en manière telle qu'il est impossible de vérifier la prétendue absence (de prestations) dans le chef de Monsieur G. le 10 octobre 2014.

Dans le cadre de l'examen de la réalité du motif grave allégué, il n'appartient pas à Monsieur G. de démontrer *a posteriori*, quelles prestations de travail il eût accompli ce jour-là, sous peine d'inverser la charge de la preuve qu'instaure l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

A défaut pour la société de démontrer que Monsieur G. eût été « absent » le 10 octobre 2014, il ne peut être question, *a fortiori*, d'une « absence injustifiée », ni, partant, d'une faute à ce titre, dans son chef.

17. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les faits invoqués par la société, se situant plus de trois jours ouvrables avant la notification du congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif n'est pas établi.

¹⁶ En pages 10 et 11 de ses conclusions de synthèse.

18. A titre surabondant, la cour relève que la société expose essentiellement son insatisfaction quant à la quantité ou à la qualité des prestations de Monsieur G ; or, une telle insatisfaction ne pouvait, à elle-seule, justifier un licenciement pour motif grave, lequel doit consister en une (ou des) faute (s) d'une telle gravité, qu'elle(s) rend(ent) immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.
19. La cour ne peut pas faire droit à la demande d'enquêtes formulée, à titre subsidiaire, par la société.

L'article 915 du Code judiciaire dispose que :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Pour être précis, le fait doit être situé le plus exactement possible dans le temps et dans l'espace, susceptible d'avoir été vu, entendu ou perçu de quelque manière que ce soit par des personnes appelées à témoigner, et pouvant dès lors être contesté de la même façon¹⁷.

Or, en l'espèce, le fait coté à preuve par la société n'est ni précis, ni pertinent :

- Le fait de savoir si « le développement de l'ULM » représentait ou non « *plusieurs mois de travail pour un Experienced Application Manager* » n'est pas un fait précis ; une éventuelle réponse à cette question resterait nécessairement vague.
- Cette question serait soumise, selon ce qu'indique la société, à un ou des expert(s) en informatique. Il ne s'agirait donc pas de témoins.
- Le motif grave, tel qu'il a été notifié à Monsieur G , ne contient pas le grief d'avoir mis « plusieurs mois » à effectuer ses prestations dans le cadre du projet « ULM », en manière telle que le fait coté ne serait pas pertinent pour la solution du litige.
- Le fait, tel que libellé, relèverait en outre d'une appréciation subjective et abstraite d'un tiers, ce qui serait à cet égard également, sans pertinence pour l'appréciation, *in concreto*, du motif grave en l'espèce.

¹⁷ Liège, 21 avril 1998, J.T. 1998, 797.

- Enfin, la société n'ayant mis en place aucun instrument de mesure du temps de travail, aucune vérification des heures réellement prestées par Monsieur G ne pourrait, en toute hypothèse, avoir lieu.

20. Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur G a droit à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 17.657,80 € bruts.

21. L'appel est, en conséquence, non fondé.

22. La société est la partie succombante au sens de l'article 1022 du Code judiciaire, et doit en conséquence supporter ses propres dépens, et être condamnée aux dépens d'appel, liquidés par la partie intimée à son montant de base, soit en l'espèce 1.320 €.

23. La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par la SPRL OPTIMAL DESIGN, reste à sa charge.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le dispositif du jugement;

Délaisse à la SPRL OPTIMAL DESIGN ses propres dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur Maxime G, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

Met à charge de la SPRL OPTIMAL DESIGN la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté

M. PIRSON, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

M. PIRSON,

G. MARIJSSE, 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 M. PIRSON, Conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2021, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

M. PIRSON,