

Copie  
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

Numéro du répertoire <b>2023/2026</b>
Date du prononcé <b>5 septembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/197</b>
Décision dont appel <b>18/4943/A</b>

**Expédition**

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003455041-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur A      K

NRN

domicilié à

**Appelant au principal, intimé sur incident,**

comparaissant en personne et assisté de son conseil, Maître Bruno-Henri Vincent, avocat à Bruxelles.

contre

**LA SPRL ASSIDIS**, BCE 0458.001.435, dont le siège est établi à 1081 Bruxelles, Boulevard Louis Mettwie, 14 ;

**Intimée au principal, appelante sur incident,**

représenté Maître Céline Kunnen, avocat à Manage.

★

★      ★

## **I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

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 7 février 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1<sup>ère</sup> chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
  - la requête de la partie appelante, déposée le 12 mars 2020 au greffe de la cour;
  - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 3 juin 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
  - les conclusions (de synthèse) des parties ;
  - les dossiers des parties.

☐ PAGE 01-00003455041-0002-0015-01-01-4 ☐



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 6 juin 2023. Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

#### I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La SPRL ASSIDIS, société de courtage en assurances (ci-après : « la société ») a engagé Monsieur K. à partir du 21 décembre 2009, en qualité d'employé.

Sa fonction consistait au départ à effectuer des tâches de classement, de secrétariat téléphonique et d'accueil des clients. A partir de l'année 2012, il assura des fonctions de gestionnaire de sinistres et de production.

- Les parties précisent qu'au cours de l'année 2016, le gérant et associé principal de la société (Monsieur G.) envisagea de céder à Monsieur K. et à sa collègue (Madame G.) le fonds de commerce de la société.

Les négociations échouèrent.

- Monsieur K. fut en incapacité du travail du 24 mai 2017 au 30 août 2017, puis du 5 janvier 2018 au 31 août 2018.
- Le 3 septembre 2018, la société licencia Monsieur K., moyennant un préavis à prester d'une durée de 5 mois et 15 semaines.
- Le 28 septembre 2018 la société mit définitivement fin au contrat de travail de Monsieur K. avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis complémentaire.
- Par courrier recommandé du 15 octobre 2018, Monsieur K. demanda à connaître les motifs concrets de son licenciement. La société lui répondit par courrier du 13 décembre 2018, invoquant une inaptitude et de l'insubordination de sa part, ainsi que des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

5. Monsieur K. a introduit la procédure judiciaire par une citation du 24 décembre 2018.

PAGE 01-00003455041-0003-0015-01-01-4



Il demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la société à lui payer :

- 13.161,57 € nets à titre de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, depuis le 3 septembre 2018 ;
- 11.519,91 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, depuis le 3 septembre 2018 ;
- 36.350 € nets à titre de réparation d'un dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires, depuis le 13 octobre 2016.

La société a introduit devant le tribunal une demande reconventionnelle, ayant pour objet la condamnation de Monsieur K à lui payer :

- 132, 50 € à titre de frais relatifs à des clefs de voiture ;
- 357, 08 € à titre de remboursement d'éco-chèques indument octroyés.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 7 février 2020, le tribunal, statuant après un débat contradictoire :

*« Déclare les demandes de Monsieur Alexandre K, très partiellement fondées ;*

*Condamne la S.P.R.L. ASSIDIS à payer à Monsieur K, la somme de 432,75 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;*

*Déboute Monsieur K du surplus de ses demandes ;*

*Déclare les demandes reconventionnelles de la S.P.R.L. ASSIDIS fondées ;*

*Condamne Monsieur K à payer à la S.P.R.L. ASSIDIS les sommes suivantes :*

- 132,50 €, à titre de frais relatifs aux clés de voiture ;
- 357,08 €, à titre de remboursement indu d'éco-chèques ;

*En application de l'article 1289 du Code civil, impose la compensation des sommes dues entre les parties;*



*Délaisse à Monsieur K les frais de sa citation, en ce compris la somme de 20,00€ à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne*

*Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens. »*

## **II. LES DEMANDES EN APPEL**

7. Monsieur K demande à la cour de réformer le jugement, et de condamner la société à lui payer :

- 13.161,57 € nets à titre de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, depuis le 3 septembre 2018 ;
- 11.519,91 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, depuis le 3 septembre 2018 ;
- 36.350 € nets à titre de réparation d'un dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires, depuis le 13 octobre 2016 ;
- Les dépens, liquidés à 3.900 € par instance à titre d'indemnité de procédure ou, subsidiairement, liquidés au montant minimum de l'indemnité de procédure à laquelle il serait condamné.

La société demande à la cour de dire l'appel principal non fondé.

La société a formé, par ses premières conclusions, un appel incident, demandant à la cour de réformer le jugement en ce qu'il ordonnait une compensation intégrale des dépens ; la société demande à la cour de condamner Monsieur K aux entiers dépens de première instance et d'appel, ou, à titre subsidiaire, de confirmer le jugement quant à ce.

## **III. LA DECISION DE LA COUR**

### **III.A. La recevabilité de l'appel**

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.

PAGE 01-00003455041-0005-0015-01-01-4



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

Il en est de même de l'appel incident.

L'appel est recevable.

### III.B. L'examen de la contestation

#### III.B.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

8. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, en ces termes :

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

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*



- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

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 preuve (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).

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

9. La société ayant répondu, dans les formes et délais prévus par la C.C.T. n°109, à la demande formulée par Monsieur K. de connaître les motifs concrets de son licenciement, celui-ci ne bénéficie pas d'un renversement de la charge de la preuve des motifs de son licenciement.
10. En application des dispositions rappelées ci-dessus, il convient de vérifier si les motifs allégués à l'appui du licenciement de Monsieur K. entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ces motifs sont établis, s'ils constituent la cause de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.
11. L'un des motifs invoqués, à savoir la prétendue nécessité de licencier Monsieur K. en vue d'un transfert d'entreprise (au sens de la convention collective de travail n° 32 bis), fût-il seulement envisagé, est en soi illicite<sup>1</sup> et ne peut pas être invoqué au titre de « nécessité de fonctionnement » de l'entreprise<sup>2</sup>, n'étant, en outre, pas un des motifs admissibles au sens de la C.C.T. n° 109. Ce motif ne peut donc pas justifier son licenciement au regard de ladite C.C.T.

<sup>1</sup> L'article 9 de la C.C.T. dispose en effet que « le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi ».

<sup>2</sup> Voy. en ce sens, à propos de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 de la loi relative aux contrats de travail : Cass., 29 avril 2013, S.10.0116.N/5, [www.iuportal.be](http://www.iuportal.be)



De même, en l'absence d'éléments permettant d'établir, dans le cadre de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la responsabilité de Monsieur K dans les dégâts occasionnés au véhicule de société, la restitution dudit véhicule endommagé ne peut pas davantage justifier, comme tel, son licenciement, au regard des critères de la C.C.T. n°109, aucun fait lié à la conduite de l'intéressé n'étant établi à cet égard.

12. La cour estime, par contre, que d'autres faits de conduite et d'aptitude, imputables à Monsieur K, sont établis, et sont en lien causal avec son licenciement.

Ainsi, notamment :

- Monsieur K s'est montré particulièrement récalcitrant à exécuter le travail d'établissement d'un listing des litiges en cours, ainsi qu'à communiquer les dates de ses congés : il n'apparaît pas qu'il ait exécuté de manière complète cette tâche, alors que son employeur a dû le lui rappeler cinq fois (entre le mois de janvier et d'avril 2017).

Indépendamment du caractère « utile » ou non de la demande émanant de la société, celle-ci ne semble pas illégitime, puisqu'elle était de nature à faciliter le travail du gérant de la société.

- Un client de la société a indiqué, par un courrier du 12 janvier 2018<sup>3</sup>, au gérant de celle-ci, son mécontentement quant au fait que Monsieur K laissait « *traîner ses dossiers sinistres accident de travail* » et qu'il ne recevait pas les informations adéquates de sa part. Ce courrier, même s'il n'est pas établi sous la forme d'une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire et qu'il émane d'une personne qui est, par ailleurs, associée au gérant dans une autre entreprise, démontre néanmoins, à suffisance, un fait de conduite ou d'aptitude dans le chef de Monsieur K

Un autre client a signalé, en novembre 2016, qu'il mettait fin à son contrat, non seulement parce qu'il avait trouvé une offre financièrement plus intéressante, mais également parce que le gérant de la société lui avait annoncé son intention de « *remettre (son) portefeuille de clients à (son) personnel interne* », ce qui lui inspirait une certaine crainte<sup>4</sup>. Or, ce « personnel interne » dont il était envisagé qu'il reprenne le portefeuille, était composé de deux personnes, dont Monsieur K, nécessairement visé par les propos de ce client insatisfait des services de ce dernier.

<sup>3</sup> Pièce 38 du dossier de la société.

<sup>4</sup> Pièce 37 du dossier de la société.



- Même si aucune malversation n'est établie, la venue de Monsieur K sans prévenir, de 22h à minuit, le 14 janvier 2018, alors qu'il était en incapacité de travail, n'est pas justifiée à suffisance par la seule considération générale de « continuer à pouvoir répondre à des questions », et sans que ne soit même évoqué un dossier ou un client précis qui eût justifié pareille visite nocturne.

Un employeur normal et raisonnable pouvait procéder au licenciement de son travailleur pour de tels motifs.

13. Aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc due.

### III.B.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

14. La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, dans sa version applicable en l'espèce, contient les règles permettant de calculer le délai de préavis dans l'hypothèse d'un contrat de travail qui a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (article 67 de la loi du 26 décembre 2013), soit l'addition de deux délais :

- La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 : le délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date, étant précisé que « pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, (...), fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois » (article 68 de la loi du 26 décembre 2013) ;
- La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (article 69 de la loi du 26 décembre 2013).

15. Les parties sont en désaccord quant à un élément de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de préavis, à savoir l'évaluation du véhicule de société.

Il doit être tenu compte de la valeur réelle de l'avantage, mais non de la valeur *pro fisco* ni de la valeur que les parties auraient attribuée, par convention, à cet avantage<sup>5</sup>. L'avantage doit être calculé par référence à l'économie qu'en retire, à titre privé, le travailleur.

<sup>5</sup> Cass., 29 janvier 1996, J.T.T. 1996, p. 188.



En l'espèce, s'agissant d'une Opel Astra, dont il n'est pas contesté que nonobstant la limitation fiscale de son utilisation à 5.000 kilomètres par an, ledit usage privé était, en réalité, illimité, sans que Monsieur K n'intervienne dans les coûts annexes (assurances et entretien de ce véhicule, taxes, réparations,...), sans cependant qu'y fut liée une « carte essence », la cour estime que la valeur réelle de l'utilisation à titre privé, à la date du 31 décembre 2013, du véhicule de société, doit être fixée à 350 € par mois.

16. Les deux parties précisent, pour le surplus, que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis se compose, en l'espèce, des éléments suivants :

- Rémunération fixe :  $2.143,22 \times 13,92 = 29.833,62 \text{ €}$
- Chèques-repas (part patronale) :  $4,46 \times 231 = 1.030,26 \text{ €}$
- Eco-chèques :  $215 \text{ €}$

Soit un montant de 31.078,88 € bruts, auquel s'ajoute l'avantage résultant de l'usage privé du véhicule de société, soit 4.200 € par an (350 € X 12).

La rémunération annuelle à prendre en considération s'élève donc à 35.278,88 € bruts.

17. La première partie de l'indemnité de préavis doit dès lors être fixée à 5 mois.

La seconde partie de cette indemnité doit être fixée à 15 mois, ce qu'aucune des parties ne conteste.

Monsieur K ayant presté deux semaines de préavis, le solde de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève en l'espèce à  $(35.278,88 / 12 \times 5) + (35.278,88 / 12 \times 13) = 23.519,25 \text{ €}$  bruts.

La société lui ayant déjà versé à ce titre un montant de 15.319,35 € bruts, il lui reste dû un montant de 8.199,90 € bruts.



### III.C. Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

18. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de celui-ci d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente<sup>6</sup>.
- Le travailleur, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :
  - L'abus de droit invoqué ; à cet égard, le travailleur ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, mais doit établir que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal<sup>7</sup>. L'examen de l'abus porte sur les circonstances qui entourent le licenciement.<sup>8</sup>
  - Un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même<sup>9</sup>, l'indemnité de préavis réparant forfaitairement le préjudice matériel et moral, résultant d'un licenciement.
  - Un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

19. Il apparaît que, suite à l'échec des négociations (entre la société, Monsieur K et sa collègue), en vue de la reprise du portefeuille d'assurances par ces derniers, la relation de travail s'est dégradée, érodant la confiance entre les parties.

Pour autant, la cour estime que Monsieur K ne démontre pas que la société aurait abusé de son droit de licencier :

- Le fait d'avoir « mis en copie » l'adresse e-mail professionnelle de Monsieur K sur l'adresse e-mail du fils du gérant de la société, peut s'expliquer par la nécessité d'assurer un suivi de ses dossiers, durant les longues

<sup>6</sup> Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass, 2<sup>ème</sup> ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>7</sup> C.T. Mons, 3<sup>ème</sup> ch., 7 juin 2005, R.G. 18825.

<sup>8</sup> Contrairement au contrôle du motif invoqué sur pied de la CCT n° 109, qui exclut dans son commentaire de l'article 8 de ladite CCT « les circonstances du licenciement ».

<sup>9</sup> Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.



périodes d'incapacité de travail qu'il a connues, et ne traduit pas nécessairement, dans ces circonstances, un « hyper contrôle » de son travail.

- Les quelques demandes de renseignements adressées par le gérant de la société à Monsieur K. au cours de son incapacité de travail semblent essentiellement dictées par les difficultés du premier à manier le système informatique et la volonté d'assurer un suivi correct des dossiers, ainsi qu'un questionnement quant à savoir quand Monsieur K. serait de retour, sans que les pièces du dossier ne révèlent une réelle pression pour que l'intéressé travaille durant son incapacité.

De même, le caractère « inutile » de la demande du gérant de la société, de disposer d'un listing des dossiers de sinistres en cours, n'est pas démontré, ni partant, son caractère abusif.

- Les échanges de messages, contenant l'allusion à un doigt d'honneur du gérant, en octobre 2016<sup>10</sup> et une « hausse de ton » de ce dernier, en mars 2017, ne peuvent constituer une des circonstances entourant le licenciement intervenu en octobre 2018, vu le laps de temps qui sépare ces événements.
- Compte tenu des périodes d'incapacité de travail de Monsieur K., celui-ci ne pouvait pas faire valoir de droit à l'usage du véhicule de société au-delà du premier mois d'incapacité ; c'est dans ce contexte qu'a été proposé un autre véhicule à l'intéressé, à son retour au travail, ce qui, à défaut d'autres éléments, ne traduit pas un comportement abusif de l'employeur.
- Le fait d'avoir diligenté une enquête, pour suspicion de vols de fichiers, atteste du climat de méfiance qui s'était instauré entre les parties, mais pas nécessairement d'une intention de nuire à Monsieur K.
- L'attestation de Monsieur M. (qui n'a pu côtoyer que très temporairement Monsieur K. au vu de ses périodes d'occupation, au cours desquels ce dernier était en grande partie en incapacité de travail) décrit une ambiance de travail tendue, mais ne contient aucun fait précis ou concret qui établirait un abus du droit de licencier dans le chef de l'employeur.

L'attestation de Madame G. décrit toutes les qualités professionnelles de Monsieur K., sans viser aucun comportement abusif de la part de la société, et est donc sans pertinence.

<sup>10</sup> Pièce 13 du dossier de Monsieur K.



20. En outre, Monsieur K allègue divers troubles de santé qui auraient été engendrés par les fautes qu'il impute à la société, mais ne les démontre par aucun élément. En l'absence de preuve d'un dommage distinct en tous ses éléments de celui que répare, forfaitairement, l'indemnité compensatoire de préavis, la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier est, pour ce motif également, non fondée.

### III.C. Quant à la demande reconventionnelle originaire

21. Monsieur K ne développe aucun moyen ni argument à l'appui de sa demande de réformation du jugement, en ce qu'il a fait droit à la demande reconventionnelle originaire de la société, en le condamnant à lui payer 357,08 €, à titre de remboursement d'éco-chèques indument octroyés, et 132,50 €, à titre de frais relatifs aux clés de voiture.

Le tribunal a constaté que la preuve du paiement du premier montant, ainsi que son caractère indu, était rapportée. D'autre part, la société a établi la réalité des frais engendrés par le remplacement des clés de la voiture de société ; Monsieur K ne conteste pas sa responsabilité quant à ce dommage.

Dans ces circonstances, l'appel principal est, à cet égard, non fondé.

### III.D. Quant aux dépens

22. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

La compensation des dépens peut avoir lieu lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, et même lorsque la demande est totalement rejetée mais que le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé<sup>11</sup>.

23. La cour considère que le tribunal a pu, à bon droit, ordonner la compensation des dépens, dès lors qu'une partie des demandes originaires de Monsieur K était déclarée fondée. Le caractère déraisonnable de cette décision n'est pas établi au vu du seul pourcentage, en termes de montants, alloués au demandeur originaire, et ce notamment dans la mesure où le montant auquel la société était condamnée, bien que non contesté, n'avait jusque-là pas été payé.

<sup>11</sup> Cass., 23 novembre 2012, n° de rôle: F.11.0144.N



L'appel incident de la société est dès lors non fondé.

24. La cour estime qu'il convient de compenser également les dépens d'appel, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens, et ce, dans la mesure où Monsieur K/ n'obtient que très partiellement gain de cause devant la cour.

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

Dit les appels, principal et incident, recevables;

Dit l'appel principal très partiellement fondé dans la seule mesure ci-après :

Condamne la S.P.R.L. ASSIDIS à payer à Monsieur Alexandre K/ le montant brut de 8.199, 90 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires, puis judiciaires, depuis le 3 septembre 2018 ;

Dit l'appel incident non fondé et en déboute la S.P.R.L. ASSIDIS ;

Confirme le dispositif du jugement pour le surplus ;

Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens d'appel, y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

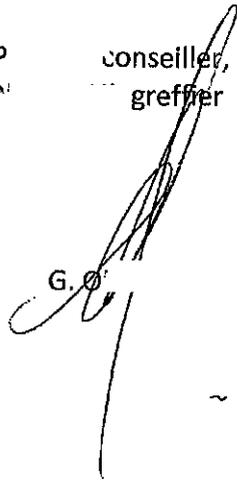
M. P , conseiller,  
A. Cl conseiller social au titre d'employeur,  
R. P conseiller social suppléant,  
Assistés de G. C. greffier

G. O/ R. P A. C M. P



et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 septembre 2023, où étaient présents :

M. P      conseiller,  
G. C'      greffier

  
G. C'

  
M. P'

